



Opas: Ulkomaankomennuksen verotus ja sosiaaliturva

Ada Vainikainen

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu

Liiketalouden tradenomi

Opinnäytetyö

2024

Tiivistelmä

Tekijä(t) Ada Vainikainen
Tutkinto Tradenomi
Raportin/Opinnäytetyön nimi Ulkomaankomennuksen verotus ja sosiaaliturva
Sivu- ja liitesivumäärä 36 + 20
<p>Opinnäytetyön aiheena oli ulkomaankomennusten verotus ja vakuuttaminen. Aihe on ajankoh- tainen, sillä kansainvälinen liikkuvuus ja ulkomaankomennukset ovat yleistyneet viime vuosina merkittävästi. Työssä selvitettiin verotuksen ja sosiaaliturvan järjestämisen perusteita, kun koh- demaana on Euroopan Unionin jäsenvaltio, tai kun kohdemaana on EU:n ulkopuolella. Työn tavoit- teena oli tuottaa selkeä ja käytännönläheinen opas, joka on suunniteltu erityisesti ensimmäistä kertaa ulkomaankomennukselle lähteville työntekijöille. Työ rajattiin tarkastelemaan tilanteita, joissa kohdemaana on EU-maa, sekä EU:n ulkopuolinen maa, sillä suomalaiset suuntautuvat ylei- sesti tilastojen mukaan molempiin.</p> <p>Tietoperustassa käsitellään ulkomaankomennuksen perusteita, komennussopimuksen sisältöä, sekä työntekijän ja työnantajan vastuita. Pääluvuissa käsitellään työntekijän verotuksen ja sosi- aaliturvan järjestämistä ulkomaantyön aikana. Verotuksen osalta tietoperustassa käsitellään ti- lanteita, joissa kohdemaana on EU:n jäsenmaa, EU:n ulkopuolinen maa, jolla on verosopimus, sekä EU:n ulkopuolinen maa, jonka kanssa ei ole verosopimusta. Sosiaaliturvan osalta käsitel- lään puolestaan tilanteita, joissa kohdemaana on EU:n jäsenmaa, EU:n ulkopuolinen maa, jolla on sosiaaliturvasopimus, sekä tilanteita, joissa kohdemaana on EU:n ulkopuolinen maa, jolla ei ole sosiaaliturvasopimusta.</p> <p>Opinnäytetyö toteutettiin toiminnallisena tutkimuksena, hyödyntäen konstruktivistista lähestymis- tapaa. Tuloksena syntyi opas, joka tarjoaa selkeän kokonaiskuvan ulkomaankomennusten vero- tuksesta ja sosiaaliturvasta. Opas sisältää käytännön ohjeita ja esimerkkejä erilaisiin tilanteisiin, joissa verotus ja sosiaaliturva määräytyvät eri perusteiden, riippuen kohdemaan lainsäädännöstä ja siitä, onko Suomessa kyseinen maan kanssa vero- tai sosiaaliturvasopimus. Opas on suunni- teltu tukemaan työntekijöitä, jotka lähtevät ensimmäistä kertaa komennukselle ja se toimii hyö- dyllisenä työkaluna kansainvälisen liikkuvuuden käytännön kysymysten ratkaisemisessa.</p>
Asiasanat Ulkomaankomennus, verotus, vakuuttaminen, sosiaaliturva, lähetetty työntekijä

Sisällys

1	Johdanto.....	1
2	Ulkomaankomennus.....	3
2.1	Ulkomaankomennussopimus.....	3
2.2	Työnantajan vastuu ja velvollisuudet.....	5
2.3	Työntekijän vastuu ja velvollisuudet.....	6
2.4	Maat ja alueet.....	7
3	Verotus.....	8
3.1	Verovelvollisuus.....	8
3.1.1	Kiinteä toimipaikka.....	10
3.1.2	Kuuden kuukauden sääntö.....	10
3.2	Verotus EU-maissa.....	11
3.3	Verosopimukset.....	12
3.4	Verotus ilman verosopimusta.....	13
3.5	Kaksinkertainen verotus.....	14
3.5.1	Kaksinkertaisen verotuksen poistaminen.....	14
4	Sosiaaliturva.....	17
4.1	Sosiaaliturva EU-maassa.....	18
4.2	Sosiaaliturvasopimukset.....	19
4.3	Sopimukseton maa.....	22
4.4	EU-lainsäädäntö.....	24
4.4.1	A1- ja S1-Todistus.....	26
5	Komennuksen jälkeen.....	28
6	Oppaan toteutus.....	29
6.1	Lähtötilanne ja suunnittelu.....	29
6.2	Oppaan tuottamisprosessi.....	30
7	Oman oppimisen reflektointi.....	32
	Lähteet.....	33
	Liitteet.....	37
	Liite 1. Opas ulkomaantyön verotus ja vakuuttaminen.....	37

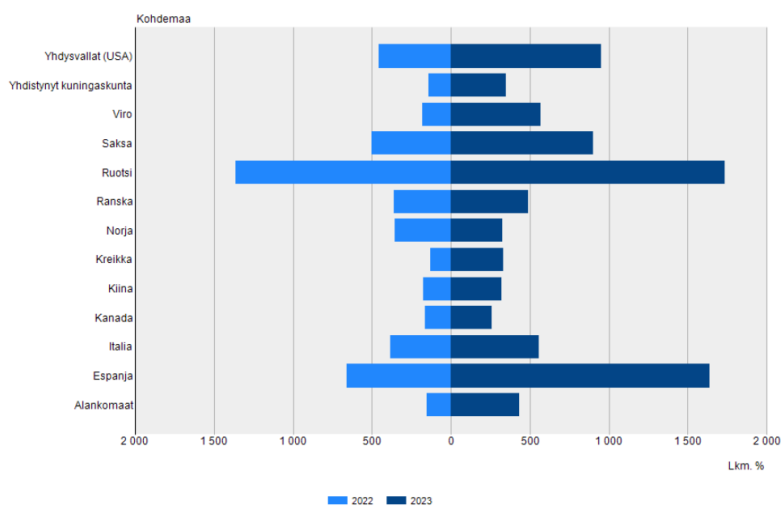
1 Johdanto

Tässä opinnäytetyössä tarkastellaan työntekijän verotuksen ja vakuuttamisen järjestämistä ulkomaankomennuksen aikana. Työssä tarkastellaan sekä tilanteita, joissa kohteena on Euroopan Unionin (EU) jäsenvaltio, että tilanteita, joissa kohdemaana on EU:n ulkopuolella. Opinnäytetyön tavoitteena on luoda käytännönläheinen opas, jossa käsitellään esimerkkien avulla ulkomaantyön verotuksen ja vakuuttamisen periaatteet.

Aihe on ajankohtainen, sillä kansainvälinen liikkuvuus ja työkomennukset ovat yleistyneet yritysten kansainvälistyessä. (Suutari 12.10.2021). Eläketurvakeskuksen (2024a) mukaan, vuonna 2023 on myönnetty yli kaksinkertainen määrä todistuksia Suomen sosiaaliturvaan kuulumisesta verrattuna vuoteen 2022. Todistuksia oli myönnetty yli 30 000 kappaletta, joista 26 500 kappaletta koski työntekijöitä, joiden katsottiin kuuluvan Suomen sosiaaliturvan piiriin ulkomaantyön aikana. Tämä kasvu osoittaa ulkomaantyöskentelyn yleistyneen huomattavasti viime vuosien aikana, mikä lisää aiheen ajankohtaisuutta ja oppaan tarpeellisuutta.

Eläketurvakeskuksen (2024b) alla olevan tilaston mukaan vuosina 2022 ja 2023 suuri osa todistuksista Suomen sosiaaliturvaan kuulumisesta on myönnetty EU-maihin, mutta kohdemaissa on ollut myös EU:n ulkopuolisia maita, kuten Kiina, Kanada ja Yhdysvallat. Tilastojen mukaan suomalaiset yleisesti ottaen suuntautuvat komennuksille sekä EU:n jäsenvaltioihin, kuin myös EU:n ulkopuolisiin valtioihin. Tämän vuoksi opinnäytetyön aihe oli perusteltua rajata käsittelemään molempia tilanteita, jotta opas voisi palvella mahdollisimman laajaa kohderyhmää.

Myönnetyt todistukset Suomen sosiaaliturvaan kuulumisesta ulkomaantyön aikana kohdemaittain



Kuva 1. Myönnetyt todistukset Suomen sosiaaliturvaan kuulumisesta ulkomaantyön aikana kohdemaittain (Eläketurvakeskus 2024)

Rajauksen tekeminen näin oli tärkeää, sillä näiden välillä on merkittäviä eroja sekä lainsäädännössä että käytännöissä, jotka koskevat työntekijöiden verotusta ja sosiaaliturvaa. EU-maiden osalta keskitytään työvoiman vapaaseen liikkuvuuteen, sekä siihen liittyviin verotusta ja sosiaaliturvaa koskeviin direktiiveihin ja asetuksiin. EU:n jäsenvaltioiden välillä on lisäksi voimassa verosopimuksia, jonka sisältöä, sekä soveltamiskäytäntöjä analysoidaan tarkemmin työssä. EU:n ulkopuolisten valtioiden osalta opinnäytetyössäni keskityn vertailun vuoksi maihin, joiden kanssa Suomella on sosiaaliturva- tai verosopimus, sekä maihin, joiden kanssa näitä sopimuksia ei ole. Tällainen rajaus tuo esiin tilanteet, joissa kaksinkertaisen verotuksen estäminen ja sosiaaliturvan järjestäminen ei olekaan yhtä selkeää, kuin EU:n jäsenmaissa. Tämä auttaa ymmärtämään, miten verotuksen ja vakuuttamisen käytännöt voivat vaihdella kohdemaan mukaan.

Vastuullisuus on tärkeä näkökulma työntekijän verotuksen, sekä sosiaaliturvan järjestämisessä työkomennuksen aikana. Tässä yhteydessä vastuullisuudella tarkoitetaan toimia, joilla pyritään varmistamaan, että verotuksen ja vakuuttamisen järjestelyt on hoidettu oikeudenmukaisesti, lakeja ja sääntöjä noudattaen. Taloudellisen vastuun näkökulmasta katsottuna on tärkeää, että työntekijän palkasta ja mahdollisista muista työsuhde-eduista peritään verot ja mahdolliset sosiaalivakuutusmaksut oikein. Sosiaalinen vastuu korostuu erityisesti silloin, kun kohdemaan kanssa ei ole olemassa sosiaaliturva- tai verosopimusta, mikä voi tuoda haasteita työntekijän turvan järjestämisessä. Tässä opinnäytetyössä vastuullisuusnäkökulma huomioidaan erityisesti käytännön ohjeistuksissa, jotka auttavat työntekijöitä ja työnantajia ymmärtämään ulkomaankomennuksen verotuksen ja vakuuttamisen perusteet.

Ulkomaantyön verotuksesta ja vakuuttamisesta on saatavilla kirjallisuutta, oppaita ja ohjeistuksia, kuten esimerkiksi Verohallinnon, Eläketurvakeskuksen ja Kansaneläkelaitoksen tuottamat viranomaisohjeet. Aihe on hyvin laaja ja tietoa löytyy paljon, mutta kaiken kattavaa tietoa ole aina saatavilla yhdestä lähteestä, minkä vuoksi koin tarpeelliseksi tuottaa oppaan, joka kokoaa nämä lähteet yhteen. Tarkoituksena oli muodostaa olemassa olevista ohjeistuksista selkeä ja helposti ymmärrettävä opas, niin että tarpeellinen verotukseen ja vakuuttamiseen liittyvä informaatio löytyy yhdestä lähteestä. Opas on suunniteltu käytännönläheiseksi työkaluksi suomalaisille työntekijöille, jotka ovat lähdössä ensimmäistä kertaa komennukselle. Aiheena tämä liittyy laajempaan kokonaisuuteen, joka käsittelee kansainvälistä työvoiman liikkuvuutta, globalisaatiota, sekä henkilön kansainvälisen tulon verotusta ja sosiaaliturvaa.

2 Ulkomaankomennus

Ulkomaankomennus tarkoittaa tilannetta, jossa työntekijä siirretään tilapäisesti työskentelemään ulkomaille. Tavoitteena on tukea yrityksen kansainvälistä toimintaa, kehittää työntekijän osaamista tai hoitaa projekteja ulkomailla. Komennukset voivat kestää muutamista kuukausista useisiin vuosiin, ja ne liittyvät tiiviisti kansainväliseen työelämään. (MyFondia s.a.; Seppälä s.a.). Yleensä ulkomaankomennuksen kesto on noin 1–3 vuotta, tämä riippuu kuitenkin yrityskohtaisesta liiketoimintatarpeesta (Hellsten 2009, 25).

Kansainväliset työskentelytilanteet, ulkomaankomennukset ovat haastavia ja merkittäviä investointeja, jotka vaativat siihen liittyvää erityisosaamista ja huolellista valmistautumista. (Hellsten 2009, 13). Ulkomaankomennus voi tuoda mukanaan useita oikeudellisia, taloudellisia ja hallinnollisia kysymyksiä niin työntekijälle, kuin työnantajallekin. Sen vuoksi onkin erittäin tärkeää, että valmistelut tehdään huolellisesti ennen komennukselle lähtemistä, niin työnantajan, kuin työntekijänkin puolesta, jotta voidaan taata onnistunut komennus.

Ulkomaankomennusta on hyvä tarkastella myös vastuullisuusnäkökulmasta, erityisesti ESG-periaatteiden kannalta. ESG on lyhenne sanoista Environment, Social ja Governance, eli ympäristö, sosiaalinen vastuu ja hyvä hallintotapa. (Rantakari 2023). Ulkomaankomennukset sisältävät merkittäviä ympäristöön, sosiaaliseen vastuuseen, sekä hyvään hallintotapaan liittyviä kysymyksiä. Ympäristönäkökulmasta on tärkeää, että yritykset suunnittelevat komennusten kestot ja matkustustavat huolellisesti, jotta niiden ilmastovaikutukset voidaan minimoida. Sosiaalisen vastuun näkökulmasta työnantajan velvollisuutena on huolehtia, että komennukselle lähtevät työntekijät ovat lainmukaisesti vakuutettu ja turvattu, ja että heille mahdollistetaan oikeudenmukaiset työolot kohde- maassa. Hyvän hallintotavan osalta vastuullinen veropolitiikka ja läpinäkyvät järjestelyt komennuksilla osoittavat sitoutumista reiluun ja eettiseen toimintaan, sekä verotuksen, että sosiaaliturvan osalta.

2.1 Ulkomaankomennussopimus

Kun työnantaja lähettää työntekijänsä ulkomaankomennukselle, on tarpeellista tehdä komennuksesta erillinen komennussopimus. Ulkomaankomennussopimuksissa on hyvä sopia työn suorittamispaikasta, sopimusosapuolista, työtehtävistä ja työajoista, palkasta ja mahdollisista luontois- eduista ja muista korvauksista, vuosilomasta, sovellettavasta laista ja mahdollisesta työehtosopimuksesta, sopimuksen voimassaolosta, majoitus- ja asumiskustannuksista, vakuutuksista, matka- asiakirjoista, sekä työntekijän kotiuttamisen ehdoista sekä meno-, että paluumatkan osalta. (MyFondia s.a.; Seppälä s.a.).

Hyvin yleinen runko ulkomaankomennussopimukselle kolmikantamallissa on sellainen, jossa on mainittu sopimuksen soveltamisala, sen osapuolet, työn suorittamispaikka ja raportointi. Komennuksen esivalmisteluista on hyvä sopia, tehdäänkö esimerkiksi tutustumismatka kohdemaan toimipisteeseen, tarjoaako työnantaja kieli- ja kulttuurivalmennusta, miten tarvittavat ja mahdolliset oleskelu- ja työluvut järjestetään, miten mahdollinen terveystarkastus ja rokotteet hoidetaan enne komennukselle lähtemistä. Muutosta on myös hyvä sopia, yleensä työnantaja maksaa muuttokustannukset, sekä tarjoaa asunnon. Voi olla myös tilanteita, jossa työntekijä itse hankkii asunnon komennuksen ajaksi, tai työnantaja tarjoaa sen. Komennussopimuksessa tulee määritellä palkka ja mahdolliset edut, kuten mahdollinen asunto-, auto-, tai puhelinetu. Tarvittaessa tulee myös määritellä työntekijälle vakuutuslasku ja sopimuksessa mainita millä valuutalla palkka maksetaan. Erillisistä kustannusten korvauksista on myös hyvä sopia, kuten päivärahoista, kilometrikorvauksista ja muista kulukorvauksista. Sopimuksessa on hyvä olla selvitettyä mihin ja miten työntekijä maksaa veronsa, sekä miten työntekijän eläke- ja sosiaaliturva on hoidettu. Myös mahdollisesta komennusvakuutuksesta voi olla maininta. Muita sopimuksen tärkeitä asioita ovat työaika ja työtehtävät, sekä miten ja millä perusteella vuosiloma kertyy, sekä miten sairausajan palkka määräytyy. Myös paluuehdot ovat tärkeä sisällyttää sopimukseen, sekä paluuseen ja paluumuuttoon liittyvät tiedot. Tämän lisäksi voidaan sopia erinäisistä salassapitovelvollisuuksista, komennuksen vastuista ja velvollisuuksista, sekä miten toimitaan sopimuksen ennenaikaisen päättymisen tilanteessa. (Hellsten 2009, 39–40.)

Komennuksen kestäessä yli kuusi kuukautta, on työnantajan määriteltävä työntekijälle vakuutuslasku kohdemaasta riippumatta. Sillä tarkoitetaan bruttopalkkaa, jonka työntekijä saisi työstä vastaavasti Suomessa. Vakuutuslaskun perusteella peritään esimerkiksi työntekijän, sekä työnantajan työeläkemaksut. Työntekijälle kertyy vakuutuslaskun mukaan myös työeläkettä, sekä esimerkiksi vanhempain- ja sairauspäivärahat määräytyvät sen mukaan. (Ilmarinen, 2024.) Vakuutuslaskua määriteltäessä on hyvä huomioida työn vaativuus, sisältääkö työ komennuksella enemmän vastuuta tai vaatiiko se jotain erityistaitoja. Mikäli on luontoisetuja, jotka kuuluvat Suomessa eläkkeen perusteena olevaan ansioon on ne huomioitava määriteltäessä vakuutuslaskua. Työaika, mikäli ulkomailla esimerkiksi noudatetaan pidempää työaika, on sillä mahdollisesti myös nostattava vaikutus vakuutuslaskuun, lomakorvaukset sekä mahdolliset bonukset ja tulospalkkiot tulee huomioida ja arvioida etukäteen, jotta ne voidaan ottaa huomioon vakuutuslaskua määriteltäessä. (Laiho, Lindqvist & Malmgrén 2024, 318.) Vakuutuslaskua ei kuitenkaan tarvitse määritellä, mikäli komennus kestää alle 6 kuukautta, eli kun 6 kuukauden sääntö ei sovellu. Sitä ei myöskään tarvitse määritellä, mikäli työn ajaksi ei ole sovittu erillistä palkkaa, työntekijän palkka maksetaan normaaliin tapaan Suomesta ja työntekijän työtehtävät vastaavat Suomessa tekemäänsä työtä (Laiho ym. 2024, 320).

2.2 Työnantajan vastuu ja velvollisuudet

Työnantajalla on monia vastuita ja velvollisuuksia lähettäessään työntekijän Suomesta ulkomaankomennukselle. Näiden selvittäminen ja hoitaminen huolellisesti kannattaa niin työntekijän kuin työnantajankin kokemuksen onnistumisen osalta.

Työnantajan vastuulla on taata työkomennuksen ajan samanlaiset työolot ja -ehdot kuin kohde- maassa on lainsäädännön tai yleisesti sovellettavien työehtosopimusten perusteella. Näihin lukeutuu esimerkiksi työterveys ja työturvallisuus, enimmäistyöaika, vähimmäislepoajat, palkallisten vuosilomien kesto ja määräytyminen. (Your Europe, 2024.) Ulkomaantyössä sovelletaan yleensä työntekomaan työturvallisuutta koskevaa lainsäädäntöä, mutta esimerkiksi Euroopan Unionissa perustana ovat EU:n työturvallisuusdirektiivit. EU:n ulkopuolella työsuojelulainsäädännön sisältö, sekä työturvallisuuden taso voivat puolestaan poiketa huomattavasti EU:n työturvallisuusdirektiiveistä (Hellsten 2009, 205.)

Työnantajan vastuulla on myös lähettää tarvittavat ilmoitukset viranomaisille lähetettävistä työntekijöistä, ilmoituksessa tulee käydä ilmi työnantajan tiedot, lähetettyjen työntekijöiden tiedot, työpäivän osoite, palvelun luonne, työkomennuksen kesto, sekä yhteyshenkilöt (Your Europe, 2024). Tämän lisäksi työntekijän ulkomailla tehdyn työn tulot ja muut tiedot tulee ilmoittaa tulorekisteriin palkkatietoilmoituksella, kun tiedot tarvitaan verotusta varten tai kun tulonsaaja on vakuutettu Suomessa (Verohallinto, 2023a). Työnantaja voi ilmoittaa tiedot sähköisesti, mutta myös fyysisellä lomakkeella ilmoittaminen on mahdollista. Sähköinen asiointi on kuitenkin helpompaa ja nopeampaa.

Työnantajan on myös ilmoitettava Eläketurvakeskukselle mahdollisista komennukseen liittyvistä muutoksista, kuten mikäli ulkomaankomennus, jolle todistus on haettu, ei toteudu ollenkaan, työntekijän Suomeen paluu tapahtuu tai ulkomailla työskentely keskeytyy yli 30 päivää ennen todistuksen voimassaolon päättymistä tai kesken ulkomaan työskentelyn. Ilmoitus on tehtävä myös, mikäli työntekijä aloittaa apurahatoiminnan työsuhteen rinnalla, työntekijä muuttaa pysyvästi ulkomaille, työntekijän ulkomailla työskentely keskeytyy missä vaiheessa tahansa yli 30 päivää kestävästä lomautuksen, sairauden, palkattoman vapaan, perhevapaan, vuorotteluvapaan tai muun vastaavan vapaan perusteella. (Laiho ym. 2024, 325.) Niin kuin yllä olevan kappaleen esimerkissä, voi myös Eläketurvakeskukselle ilmoittaa muutokset sähköisesti.

Työnantajan velvollisuuksiin kuuluu myös selvittää, että missä maassa lähetetty työntekijä on vakuutettu, kuuluuko hän esimerkiksi Suomen sosiaaliturvan piiriin, sekä kumpaan valtioon työntekijä maksaa veronsa (Your Europe. 2024). Opinnäytetyön seuraavissa pääluvissa käsitellään sosiaaliturvan ja verotuksen järjestämistä, sekä niihin liittyviä erityistilanteita syvällisemmin.

Työnantaja voi myös tarjota kulttuurivalmennusta komennukselle lähteville työntekijöille. Tämän tarkoituksena ja tavoitteena on auttaa työntekijöitä sopeutumaan kulttuuriin ja sen eroihin kotimaan välillä (Hellsten 2009, 97). Riippuen varmasti maasta ja työntekijän kokemuksesta työnantaja voi arvioida erikseen tapauskohtaisesti, onko kulttuurivalmennus tarpeellinen. Mikäli kohdemaana on esimerkiksi toinen Pohjoismaa, ei kulttuurivalmennusta katsota luultavasti tarpeelliseksi. Joidenkin EU-maiden osalta ja etenkin sen ulkopuolisten maiden osalta valmennus voi kuitenkin olla tarpeellista.

Myös komennuksella asumiseen liittyvät asiat tulee huomioida, työnantaja voi tarjota työntekijälle asunnon tai työntekijä voi myös itse etsiä sopivan asunnon komennuksen ajaksi, yleensä työnantaja kuitenkin avustaa asunnon löytämisessä, sekä muuttokustannuksissa. Tästä voidaan sopia erikseen komennussopimuksessa. On myös selvitettävä, miten muutto ulkomaille hoidetaan ja tavaroiden siirto kohdemaasta toiseen suoritetaan, jotta muutto sujuisi mahdollisimman vaivattomasti. Työnantaja voi korvata työntekijän muuttokuluja ulkomaankomennukselle lähtiessä tai sieltä palatessa verovapaasti tuloverolain (30.12.1992/1535) 76 §:n nojalla.

2.3 Työntekijän vastuu ja velvollisuudet

Työntekijällä on omat velvollisuudet ja vastuut ennen ulkomaankomennukselle lähtemistä, sekä ulkomaankomennuksen aikana. Mitä paremmin työntekijä valmistautuu ja ottaa myös itse selkoa asioista, sitä sujuvampi ulkomaankomennuskokemuksesta voi tulla.

Työntekijän vastuulla on huolehtia esimerkiksi omasta passista ja sen riittävästä voimassaoloajasta, tarvittaessa viisumista, sekä mahdollisista työ- ja oleskeluluvista. On myös tärkeää ottaa selvää kohdemaasta ja kulttuurista, sekä turvallisuuskysymyksistä. (Sinkkonen, 2008. 127.) Työntekijä saa lisätietoa viisumeista ja niiden hakemisesta kohdemaansa lähetystöstä. Lupien saamisessa voi kestää useita kuukausia, riippuen kohdemaasta ja tämä on syytä ottaa huomioon komennuksen ajankohdan suunnittelussa. (Hellsten 2009, 197.)

Työntekijällä ja työnantajalla on selvittämisvelvollisuus, ja työntekijän tulee ensin täyttää itse tiedot työnantajastaan oleskelulupahakemukseen, jonka perusteella työnantaja saa tiedon selvittämisvelvollisuudestaan ja voi ilmoittaa tarvittavat tiedot. Oleskelulupahakemuksessa välttämättömiä tietoja voi olla esimerkiksi työtehtävät, palkan peruste, noudatettava työaika, mahdollisesti terveydentilaan liittyvät tiedot ja muita keskeisiä työsuhteen ehtoja. (Laiho ym. 2024, 51.) Työlupaa ei välttämättä tarvita, mikäli kohdemaana on toinen EU:n jäsenvaltio, ETA-maa, tai Sveitsi (Hellsten 2009, 199). Oleskelulupahakemuksen täyttämiseen voi käyttää komennussopimusta apuna ja työnantaja voi myös auttaa tarvittavien tietojen täyttämässä.

Työntekijän vastuulla on myös ilmoittaa ulkomailla asumisesta ja työskentelystä Kelaan, kuten myös muuttoilmoitus tulee tehdä Digi- ja väestötietovirastoon, Verohallintoon sekä uuden maan sosiaaliturvalaitokseen. (EU-terveydenhoito s.a.; Verohallinto, 2023b). Työntekijän tehtävänä on myös pyrkiä sopeutumaan kohdemaansa kulttuuriin ja toimintatapoihin mahdollisimman hyvin, sekä noudattaa kohdemaansa lakeja ja sääntöjä. Vieraan maan työpaikalla kulttuurierot voivat olla merkittäviä ja niiden ymmärtäminen on tärkeää sopeutumisen kannalta (Saarinen, 6.11.2023).

2.4 Maat ja alueet

Euroopan unioni (EU) on sen jäsenvaltioiden muodostama taloudellinen ja poliittinen liitto, mihin voivat liittyä kaikki Euroopan maat, jotka täyttävät jäsenvaltiolle asetetut demokraattiset ja taloudelliset kriteerit. (Eduskunta s.a.). Euroopan unionin jäsenmaihin lukeutuu Belgia, Bulgaria, Tšekki, Tanska, Saksa, Viro, Irlanti, Kreikka, Espanja, Ranska, Kroatia, Italia, Kypros, Latvia, Liettua, Luxemburg, Unkari, Malta, Alankomaat, Itävalta, Puola, Portugali, Romania, Slovenia, Slovakia, Suomi ja Ruotsi. (EUR-LEX s.a.)

Euroopan talousalue (ETA) tarkoittaa puolestaan yhteismarkkina-alueetta, jolla toteutetaan palvelujen, hyödykkeiden, sekä työvoiman vapaata liikkuvuutta. ETA-maihin lukeutuu yllä mainittujen Euroopan unionin jäsenmaiden lisäksi Islanti, Liechtenstein, sekä Norja. Euroopan maita, jotka eivät kuulu EU:hun ovat Norja, Islanti, Iso-Britannia, Sveitsi ja Ukraina. (Suomen Tulli s.a.)

Pohjoismaihin kuuluu Ahvenanmaa, Färsaaret, Grönlanti, Islanti, Norja, Ruotsi, Suomi ja Tanska. Pohjoismaiden välinen poliittinen yhteistyö on yksi maailman laajimmista ja pitkäaikaisimmista koko maailmassa. Pohjoismaiden avoimet työmarkkinat, ovat mahdollistaneet pohjoismaalaisten työskentelyn Pohjoismaissa jo yli 60 vuoden ajan. (Pohjoismaiden ministerineuvosto s.a.) Opinnäytetyössä sivutaan myös Pohjoismaiden välisiä omia sosiaaliturva- ja verosopimuksia.

Kolmansilla mailla tarkoitetaan niitä maita, jotka ovat EU:n alueen ulkopuolella (Maahanmuuttovirasto. s.a). Euroopassa on myös paljon maita, jotka eivät kuulu EU- tai ETA-alueeseen, kuten Albania, Bosnia ja Hertsegovina, Pohjois-Makedonia, Montenegro, Serbia, sekä Turkki. Tässä opinnäytetyössä tarkastellaan kolmansiä siitä näkökulmasta, onko Suomella ja kolmannella maalla esimerkiksi vero- tai sosiaaliturvasopimusta vai ei, ja miten nämä erot vaikuttavat työntekijän sosiaaliturvaan tai verotukseen.

3 Verotus

Kun työntekijä lähtee toiseen valtioon komennukselle, on selvittävää työntekijän verovelvollisuus kansallisen lainsäädännön mukaan, sekä tuloverosopimuksen mukainen asuinvaltio, mikäli sellainen Suomen ja lähdevaltion välillä on. Näiden lisäksi on selvittävää palkkatulon verotus kansallisen lainsäädännön mukaan tai mahdollisen verosopimuksen mukaan, sekä miten mahdollinen kaksinkertainen verotus poistetaan. (Laiho ym. 2024, 118.)

Eli on selvittävää, onko henkilö Suomessa yleisesti vai rajoitetusti verovelvollinen, jotta saadaan ratkaistua työntekijän verotus Suomessa (Laiho ym. 2024, 141). Mikäli työntekijä pysyy Suomessa yleisesti verovelvollisena, on selvittävää, soveltuuko häneen kuuden kuukauden sääntö. Mikäli tämä soveltuu, on henkilön ulkomailta saadun työn tulo Suomessa verovapaata. Kaikkiin muihinkin työnantajan maksamiin korvauksiin sovelletaan silloin verovapautta Suomessa. Työskentelyvaltion verotusoikeus selvitetään kyseisestä valtiosta ja valtioiden välisestä verosopimuksesta. (Laiho ym. 2024, 143–144.)

Mikäli työntekijä lähtee ulkomaille yleisesti verovelvollisena, eikä 6 kuukauden sääntö puolestaan sovellu häneen, on siinä tapauksessa hänen tulonsa Suomessa veronalaista. Verosopimus voi kuitenkin rajoittaa Suomen verotusoikeutta, verotusoikeus määrittellään valtioiden välisessä tuloverosopimuksessa. Mikäli Suomi säilyy verosopimuksen mukaisena asuinvaltiona ja palkka voidaan verottaa verosopimuksen ja työskentelyvaltion lainsäädännön mukaan työskentelyvaltiossa, Suomi yleensä poistaa tulon kaksinkertaisen verotuksen. Mikäli Suomen ja lähdevaltion välillä ei ole tuloverosopimusta, niin poistetaan kaksinkertainen verotus menetelmälain mukaisesti eli silloin sovelletaan kansallista lainsäädäntöä. (Laiho ym. 2024, 155.)

Työntekijän on myös hyvä tietää ja selvittää milloin työskentelyvaltiossa on annettava veroilmoitus ja millä tavalla veroja maksetaan ennakkoon kyseisessä valtiossa, esimerkiksi tarvitseeko komennuslaiden hakea verokorttia työskentelyvaltiossa (Hellsten 2009, 164). Mikäli palkanmaksaja on Suomessa oleva työnantaja ja palkka on Suomessa veronalaista tuloa kansallisten säännösten, sekä mahdollisen tuloverosopimuksen puitteissa, on työnantaja ennakonpidätysvelvollinen tai velvollinen pidättämään lähdeveron rajoitetusti verovelvollisen tulosta. (Laiho ym. 2024, 205).

3.1 Verovelvollisuus

Työntekijä voi olla Suomessa joko yleisesti tai rajoitetusti verovelvollinen, siihen vaikuttaa useampi tekijä, joita käsitellään tässä kappaleessa. Tuloverolain 30.12.1992/1535 9 §:n 1 momentin 1 kohdan mukaan henkilö, joka asuu Suomessa, on Suomessa yleisesti verovelvollinen. Lain 11 §:n

mukaan henkilön katsotaan asuvan Suomessa, mikäli hänellä on täällä varsinainen asunto ja koti, tai henkilö, joka jatkuvasti oleskelee Suomessa yli kuuden kuukauden ajan.

Työntekijä voi siis olla välillä ulkomailla töissä, ja mikäli hän säilyttää asuntonsa Suomessa ja ulkomaantyö on tilapäistä, voidaan hänet tulkita yleisesti verovelvolliseksi. Esimerkiksi mikäli työntekijä lähtee muutamaksi vuodeksi töihin ulkomaille, mutta hänen perheensä ja varsinainen asunto jää Suomeen, katostaan henkilö yleisesti verovelvolliseksi Suomessa. (Helminen 2009, 76–77.) Yleensä henkilö myös säilyy Suomessa yleisesti verovelvollisena, mikäli hän muuttaa vain tilapäisesti ulkomaille, ja palaa takaisin Suomeen. Tilapäisenä muuttona pidetään kuitenkin enintään 1–3 vuotta kestänyttä muuttoa. (Laiho ym. 2024, 123.)

Yleisesti verovelvollisen verotus perustuu ensisijaisesti tuloverolakiin ja tapahtuu verotusmenettelylain mukaisessa järjestyksessä (Helminen 2009, 92–93). Henkilö, joka on yleisesti verovelvollinen, on myös velvollinen ilmoittamaan ulkomaantulonsa veroilmoituksella. Työntekijän on annettava Suomeen veroilmoitus, vaikka lähtisikin ulkomaille töihin. Ulkomailla ansaitusta palkkatulosta on annettava ilmoitus Suomeen, vaikka sitä tuloa ei välttämättä verotettaisikaan Suomessa. (Verohallinto, 2023a.) Veroilmoitus tehdään Verohallinnon verkkosivuilla sähköisesti, mutta tarvittaessa sen voi myös tehdä lomakkeella postitse.

Tuloverolain 1 luvun 9 §:n mukaan henkilö on puolestaan rajoitetusti verovelvollinen, mikäli hän ei ole verovuonna ole asunut Suomessa. Rajoitetusti verovelvollinen maksaa veroa Suomeen vain niistä tuloista, jotka ovat Suomesta saatuja tuloverolain mukaan. Verosopimus voi myös rajoittaa Suomen verotusoikeutta. (Verohallinto, 2024.) Henkilö on rajoitetusti verovelvollinen, mikäli hänellä ei ole varsinaista asuntoa ja kotia Suomessa. Tällainen tilanne voi syntyä esimerkiksi silloin, kun työntekijä muuttaa pysyvästi ulkomaille ja ulkomaisen työnantajan palvelukseen, näin ollen muuttohetkellä työntekijästä tulee Suomessa rajoitetusti verovelvollinen (Laiho ym. 2024, 157.)

Suomen kansalainen, joka asuu ulkomailla, on myös kuitenkin yleisesti verovelvollinen vielä sinä vuonna, milloin muuttanut, sekä siitä seuraavien kolmen vuoden ajan. Mikäli henkilö voi osoittaa olennaisten siteiden katkenneen Suomeen, voi se muuttaa verovelvollisuuttaan. Tätä kutsutaan niin sanotusti kolmen vuoden säännöksi. (Laiho ym. 2024, 123; Verohallinto, 2020; Manninen 2005, 10–11). Olennaisiksi siteiksi Suomeen katsotaan syntyvän, mikäli henkilöllä on asunto, puoli- tai muu kiinteistö kuin kesämökki Suomessa, tai mikäli työntekijä kuuluu Suomen asuinperusteiseen sosiaaliturvaan tai työskentelee Suomessa. (Laiho ym. 2024, 125).

EY:n vero-oikeus tai tuloverosopimukset eivät vaikuta kansallisen lainsäädännön verovelvollisuus- aseman määräytymiseen. Tämän kannalta on ratkaisevaa, että katsotaanko henkilön asuvan Suomessa vai ulkomailla. Mikäli henkilön todetaan asuvan Suomessa, on henkilö yleisesti

verovelvollinen. Mikäli henkilö katsotaan ulkomailla asuvaksi, hän on vastaavasti rajoitetusti verovelvollinen. Henkilö voi myös olla osan vuodesta yleisesti verovelvollinen ja osan rajoitetusti verovelvollinen, eli verovelvollisuutta ei katsota kalenterivuositain. (Helminen 2009, 75.) Käytännössä tuloverolaissa rajoitettu verovelvollisuus on määritelty käänteisesti yleisesti verovelvollisesta (Laiho ym. 2024, 129).

On tunnistettava, onko työntekijä yleisesti, vai rajoitetusti verovelvollinen, jotta voidaan ratkaista, kumpi valtio on tuloverosopimuksen mukaan henkilön verosopimuksessa tarkoitettu asuinvaltio (Laiho ym. 2024, 119). Verovelvollisen asema joko yleisesti tai rajoitetusti verovelvollisena vaikuttaa siihen, miten ja minkä lain perusteella hänen saamia tuloja verotetaan Suomessa. Yleisesti verovelvollisen verotus perustuu tuloverolakiin ja tapahtuu verotusmenettelylain mukaisessa järjestyksessä. Rajoitetusti verovelvollisen verotus perustuu tuloverolain lisäksi pääasiassa lähdeverolakiin. (Saarinen 2018, 373.)

3.1.1 Kiinteä toimipaikka

Verosopimuksissa kiinteällä toimipaikalla tarkoitetaan sitä, että yritykselle muodostuu kiinteä liikepaikka siinä valtiossa, josta yhtiön liiketoimintaa osaksi tai kokonaan harjoitetaan. Verosopimusten määritelmät kiinteän toimipaikan syntyisestä voivat poiketa toisistaan, minkä vuoksi tämä on tarpeellista tarkistaa aina sen muodostuminen tapauskohtaisesti verosopimuksesta. (Helminen 2009, 141–142.) Toisin kuin tuloverolaissa, kiinteällä toimipaikalla tarkoitetaan liikepaikkaa, joka syntyy sinne missä yritys ensisijaisesti harjoittaa elinkeinotoimintaa (Helminen 2009, 143).

Yritykselle voi syntyä kiinteä toimipaikka verosopimuksen mukaisen asuinvaltion ulkopuolelle, toiseen sopimusvaltioon (Laiho ym. 2024, 53). Esimerkiksi komennusmaassa sijaitseva johtopaikka, sivuliike, toimisto, tehdas tai työpaja voi muodostaa kiinteän toimipaikan yritykselle toiseen valtioon (Hellsten 2009, 157). Hellstenin (2009, 157) mukaan kiinteän toimipaikan muodostuminen voidaan nähdä myös riskinä ulkomaankomennuksissa, sillä kiinteän toimipaikan muodostuminen aiheuttaa yritykselle tulovero-, kirjanpito-, ja rekisteröitymisvelvollisuuden, sekä muita mahdollisia työnantaja-velvoitteita. Tämän vuoksi yritykset yleensä pyrkivät välttämään kiinteän toimipaikan muodostumista.

3.1.2 Kuuden kuukauden sääntö

Tuloverolain (1535/1992) 4 luvun 77 §:n mukaan ulkomailla tehdystä työstä saatu palkka ei ole veronalaista tuloa, mikäli verovelvollisen oleskelu ulkomailla johtuu tästä työstä ja kestää yhtäjaksoisesti vähintään kuusi kuukautta. Palkka on kuuden kuukauden säännön perusteella Suomessa verovapaata, mikäli työskentelyvaltio saa verottaa palkkaa verosopimuksen mukaan tai verosopimusta ei ole, ulkomaantyöskentely kestää vähintään 6 kuukautta yhtäjaksoisesti, ja työntekijä

oleskelee Suomessa enintään kuutena päivänä kuukaudessa keskimäärin. (Verohallinto, 2023c). Kuuden kuukauden sääntö koskee vain palkkaa, ja ulkomaantyöntuloon kuuluu esimerkiksi sairausajan palkka, lomakorvaus, lomarahaa, lomaltapaluuraha, irtisanomisajan palkka, sekä mahdolliset luontoisedut (Saarinen 2018, 385).

Mikäli kuuden kuukauden sääntö soveltuu työntekijään, on Suomeen yleensä maksettava verovapaudesta huolimatta päivärahamaksu, sairaanhoitomaksu, sekä sairausvakuutusmaksu. Nämä maksut maksetaan määritetyn vakuutuspalkan perusteella. (Saarinen 2018, 385; Verohallinto, 2023d). Esimerkiksi sairausvakuutusmaksua varten palkasta toimitetaan minipidätys, joka on vuonna 2024 1,52 % vakuutuspalkasta, mikäli tulot ovat vähintään 16 499 euroa ja 0,51 % vakuutuspalkasta, mikäli henkilön vuotuiset tulot ovat alle 16 400 euroa (Verohallinto, 2024).

Ulkomaankomennuksen kestäessä alle kuusi kuukautta, verotetaan palkka Suomessa verokortin mukaisesti ja sosiaaliturvaan liittyvät maksut toimitetaan myös siinä tapauksessa Suomeen. Alle kuusi kuukautta kestävien komennuksien kohdalla työskentelyvaltiolla ei yleensä ole verotusoikeutta palkkatuloon. (Verohallinto, 2023c.)

3.2 Verotus EU-maissa

EU:lla ei ole välittömän verotuksen osalta omaa verotusvaltaa, vaan EU:n jäsenvaltiot käyttävät verotusvaltaansa kansallisella sääntelyllä. Eli palkkatulon verotus pohjautuu pääsääntöisesti jäsenvaltioiden omaan kansalliseen lainsäädäntöön, joka vaihtelee tietysti jäsenvaltioittain. (Laiho ym. 2024, 112.) Suomella on verosopimus kaikkien EU:n jäsenvaltioiden kanssa. Nämä verosopimukset perustuvat pääosin OECD:n malliverosopimukseen, jossa on määritelty verotusoikeuden jakaminen asuin- ja lähdevaltion kesken, sekä mainittu miten kaksinkertainen verotus poistetaan.

EU-maiden välillä sovelletaan usein myös 183 päivän sääntöä, joka on niin sanottu mekaanikosääntö. Yleisesti ottaen työntekijän verotus määräytyy Suomen ja kohdevaltion välisen verosopimuksen mukaan. Mikäli työntekijä kuitenkin työskentelee toisessa valtiossa yli 183 päivää vuoden aikana, hän maksaa veronsa lähdevaltioon. Mikäli hän työskentelee puolestaan alle 183 päivää vuotta kohden, maksaa hän veronsa Suomeen. (Verohallinto, 2023a.)

Suomi on tehnyt myös erillisen verosopimuksen muiden Pohjoismaiden kanssa, joka on nimeltään Sopimus Pohjoismaiden välillä tulo- ja varallisuusveroja koskevan kaksinkertaisen verotuksen välttämiseksi (26/1997). Sen sopimusvaltioita ovat Tanska, Suomi, Islanti, Norja, sekä Ruotsi. Sopimuksessa on säännelty tiedon kulusta, sekä verojen siirtämisestä Pohjoismaiden välillä. Työntekijän työskennellessä toisessa Pohjoismaassa, työntekijä maksaa verot Suomeen, mikäli oleskelu työntekovaltiossa ei ylitä 183 päivää 12 kuukauden aikana, palkanmaksaja on suomalainen työnantaja, palkalla ei rasieta työskentelyvaltion kiinteän toimipaikan tulosta, eikä kyseessä ei ole

työvoiman vuokraus. Ennakonpidätys voidaan kuitenkin jättää toimittamatta Suomeen, joko tuloverolain 77 §:n mukaisesti ulkomaantuloa koskevan säännön perusteella, tai Pohjoismaisen verosopimuksen nojalla tilanteessa, missä kuuden kuukauden sääntö ei sovellu, mutta kaksinkertainen verotus poistetaan vapautusmenetelmällä (Verohallinto, 2023a).

Pohjoismaiden välisessä tuloverosopimuksessa on edellytetty, että palkasta maksetaan vero joko asuin- tai lähdevaltioon. Sopimuksessa on määräyksiä, minkä perusteella tämä aina ratkaistaan. Tuloverosopimuksen lisäksi Pohjoismailla on TREKK-sopimus, jolla edellytetään, että myös verosta maksetaan ennako aina johonkin Pohjoismaahan. (Verohallinto, 2023a.) Pohjoismaissa työskennellessä tulorekisteriin on annettava joko NT1- tai NT2-tiedot, riippuen siitä toimitetaanko ennakonpidätys Suomeen, vai ei. NT1-tiedot toimitetaan, mikäli ennakonpidätys toimitetaan edelleen Suomeen ja NT2-tiedot silloin, kun ennakonpidätystä ei toimiteta Suomeen. (Verohallinto, 2023c.)

3.3 Verosopimukset

Suomella on verosopimuksia useiden eri valtioiden kanssa, näissä sopimuksissa on sovittu siitä, onko verotusoikeus kummalla sopimusvaltiolla, eli lähde- vai asuinvaltiolla. Sopimuksissa on myös sovittu erikseen, miten kaksinkertainen verotus poistetaan. Hyvin monet sopimukset noudattavat OECD:n (The Organization for Economic Co-operation and Development) malliverosopimusta. (Saarinen 2018, 396; Verohallinto 2024.) Verosopimuksissa keskeisiä asioita ovat asuinvaltion määräytyminen, kiinteän toimipaikan muodostuminen, sekä kaksinkertaisen verotuksen poistaminen (Hellsten 2009, 156).

Pääsääntönä sopimuksissa on se, että verotusoikeus on työntekovaltiolla, eli lähdevaltiolla. Asuinvaltiolla voi olla oikeus verottaa lähdevaltiossa tehdyn työn tulosta, mikäli seuraavat ehdot täyttyvät samaan aikaan. Ensimmäinen ehto on, että työntekijä oleilee lähdevaltiossa yhdessä tai useassa jaksossa yhteensä enintään 183 päivän ajan kalenterivuoden tai tietyissä sopimuksissa mainittujen 12 peräkkäisen kuukauden aikana. Toinen ehto on, että työnantaja, jonka tulee hyvitys suorittaa, ei asu työskentelyvaltiossa. Kolmas ehto on, ettei lähdevaltiossa olevaa kiinteää toimipaikkaa rasiteta palkalla. (Saarinen 2018, 397.) Jokainen valtio kuitenkin verottaa tuloja oman kansallisen lainsäädäntönsä mukaisesti verosopimuksista huolimatta, niillä ainoastaan rajoitetaan tai supistetaan valtion omaan kansalliseen lainsäädäntöön perustuvaa verotusta. Sopimusten määräykset voivat ohittaa kansallisen lainsäädännön siinä tapauksessa, mikäli verosopimus johtaa verovelvollisen kannalta lievempään lopputulokseen. (Saarinen 2018, 395.)

Malliverosopimuksen mukaan kaksoisasujan verosopimuksen mukainen asuinvaltio on se, jossa henkilön vakituinen asunto tai elinalue sijaitsee, jossa henkilö oleskelee pysyvästi, sekä

se, jonka kansalainen henkilö on. Mikäli verosopimuksen mukaista asuinvaltiota ei kuitenkaan pystytä ratkaisemaan edellä mainittujen seikkojen perusteella, sopimusvaltioiden viranomaiset ratkaisevat asuinvaltion neuvottelussa keskenään. Henkilön asuinvaltio on selvitettävä, jotta verosopimusta voidaan soveltaa oikein. (Laiho ym. 2024, 137.)

Vaikka verosopimuksilla voidaan rajoittaa lainsäädännöllistä verotusoikeutta, sitä ei kuitenkaan koskaan voi laajentaa (Saarinen 2018, 395; Verohallinto, 2024).

Suomella on voimassa olevat tuloverosopimukset yli 70 valtion kanssa, jotka pohjautuvat pääsääntöisesti OECD:n malliverosopimukseen. Näitä maita ovat Alankomaat, Albania, Armenia, Aruba, Australia, Azerbaidzhan, Bangladesh, Barbados, Belgia, Bulgaria, Chile, Egypti, Espanja, Etelä-Afrikka, Etelä-Korea, Filippiinit, Georgia, Hongkong, Irlanti, Islanti, Israel, Italia, Itävalta, Japani, Jordania, Kanada, Kazakstan, Kenia, Kiina, Kroatia, Kypros, Latvia, Liettua, Luxemburg, Malesia, Malta, Marokko, Meksiko, Moldova, Mongolia, Norja, Pakistan, Portugali, Puola, Ranska, Romania, Ruotsi, Saksa, Singapore, Slovakia, Slovenia, Sri Lanka, Sveitsi, Tadžikistan, Tanska, Tšekki, Turkki, Turkmenistan, Unkari, Uruguay, Uusi-Seelanti, Uzbekistan, Valko-Venäjä, Venäjä, Viro, Vietnam, Yhdistyneet arabiemiirikunnat, Yhdistynyt kuningaskunta, Yhdysvallat, Yhdysvaltain Neitsytsaaret ja Zimbabwe. (Verohallinto, 2024.)

Verosopimuksellisissa maissa kaksinkertainen verotus poistetaan sopimuksen mukaisesti, ja menetelmälakia voidaan soveltaa vain verosopimuksen sallimissa rajoissa. Verosopimuksissa määritellään vähimmäisedellytykset kaksinkertaisen verotuksen poistamiselle, eli miten ja missä laajuudessa se on poistettava. (Helminen 2009, 54.)

Tuloverosopimukset sisältävät oman asuinvaltio käsitteensä, jonka mukaan ratkaistaan, onko jokin valtio verosopimuksen tarkoittama tulonsaajan asuinvaltio. Kaksoisasumistilanne voi esimerkiksi syntyä, mikäli Suomen kansalainen on muuttanut ulkomaille, eikä muutosta ole mennyt vielä 3 vuotta, ja mikäli olennaisten siteiden ei voida katsota katkenneen. Näin molemmat valtiot voivat katsoa hänen asuvan omissa valtioissaan.

3.4 Verotus ilman verosopimusta

Mikäli ulkomaankomennuksen kohdemaana on niin sanottu kolmas maa, joka on EU:n tai Euroopan ulkopuolella, eikä Suomella ole maan kanssa verosopimusta, työntekijä on yleensä verovelvollinen molemmissa maissa. Työntekijä saattaa siten joutua maksamaan verot sekä lähde-, että asuinvaltioonsa. Tässä tapauksessa ei myöskään välttämättä ole keinoa estää suoraan kaksinkertaista verotusta, joten työntekijä voi yrittää hakea vähennyksiä Suomessa maksettavista veroista.

EU:n ulkopuolisia maita kenen kanssa Suomella ei ole verosopimusta on Afganistan, Algeria, Angola, Bangladesh, Bahrain, Bolivia, Bosnia ja Hertsegovina, Kenia, Kuwait, Libanon, Libya, Malawi, Nepal, Nigeria, Oman, Paraguay, Peru, Qatar, Saudi-Arabia, Syyria, Tšad, Uganda, Venezuela ja Zimbabwe.

Sopimuksettomassa maassa kaksinkertainen verotus poistetaan menetelmälain, sekä muun kansallisen lainsäädännön mukaan (Helminen 2009, 54). Kaksinkertainen verotus voi kuitenkin myös jäädä poistamatta, ellei valtioiden välillä ole tuloverosopimusta, pelkästään kansallisen lainsäädännön perusteella kaksoisasumiskonfliktista johtuvaa kaksinkertaista verotusta ei yleensä poisteta tyydyttävästi (Helminen 2009, 104).

3.5 Kaksinkertainen verotus

Kaksinkertainen verotus on tilanne, missä henkilö maksaa samasta tulosta verot kahteen kertaan, sekä lähdevaltioon ja asuinvaltioon (Manninen 2005, 114). Kaksinkertainen verotus on mahdollista yleensä tilanteissa missä toinen valtio soveltaa asuinvaltioperiaatetta, jonka perusteella kaikki verotettava tulo verotetaan verovelvollisen asuinvaltiossa, tulon alkuperämaasta riippumatta ja toisen valtion soveltaessa lähdevaltioperiaatetta, jonka mukaan kaikki lähdevaltion sisällä syntyvä tulo verotetaan lähdevaltiossa riippumatta asuinvaltiosta. Asuinvaltioperiaatteen mukaan henkilön asuinvaltio verottaa kaikkia hänen tulojaan, mikä tarkoittaa sitä, että henkilö olisi verovelvollinen asuinvaltiossa maksamaan veroa myös ulkomailla ansaitusta tulostaan. Lähdevaltioperiaatteen mukaan valtiolla on oikeus verottaa tuloja, jotka on ansaittu sen alueella, vaikka tulonsaaja ei asuisikaan kyseisessä valtiossa.

Kaksinkertaista verotusta voi kuitenkin syntyä myös kaksoisasumiskonflikti-tilanteessa, missä molemmat valtiot pitää verovelvollista yleisesti verovelvollisena asuinvaltioperiaatteen mukaan, tai että molemmat valtiot katsovat tulon syntyneen heidän alueellaan lähdevaltioperiaatteen mukaan, esimerkiksi kiinteän toimipaikan takia. (Verohallinto, 2024.)

3.5.1 Kaksinkertaisen verotuksen poistaminen

Kaksinkertaisen verotuksen poistamisella pyritään estämään tilanne, missä henkilö joutuu maksamaan samasta tulosta kahteen kertaan veroja. Valtioiden välisissä tuloverosopimuksissa on määritetty, miten kaksinkertainen verotus poistetaan, mutta sen lisäksi Suomessa on laki kansainvälisen kaksinkertaisen verotuksen poistamisesta. Kyseistä lakia sovelletaan tilanteisiin, joissa on verosopimus, sekä tilanteisiin, joissa verosopimusta ei ole. Verosopimuksissa on määrätty mitä menetelmää kaksinkertaisen verotuksen poistamiseen käytetään. (Manninen 2005, 114.)

Kaksinkertaisen verotuksen poistaminen onnistuu kahdella tapaa, hyvittämällä tai vapauttamalla, joka tehdään lähtökohtaisesti asuinvaltiossa. Poistamismenetelmästä on määrätty valtioiden välisessä verosopimuksessa. Voi kuitenkin olla tilanteita, joissa kaksinkertaista verotusta ei saada täysin poistettua. Suomessa pääasiallinen kaksinkertaisen verotuksen poistomenetelmä on hyvitysmenetelmä, ja vapautusmenetelmää sovelletaan harvemmin. Vapautusmenetelmät ovat kuitenkin päämenetelmiä esimerkiksi Egyptin verosopimuksessa. (Vilppola 19.5.2022.)

Aikaisemmin Ranskan päämenetelmänä käytettiin myös vapautusmenetelmää, mutta Suomi on allekirjoittanut uuden tuloverotusta koskevan verosopimuksen Ranskan kanssa huhtikuussa 2023. Tässä uudessa sopimuksessa on määritetty kaksinkertaisen verotuksen poistamisen päämenetelmäksi hyvitysmenetelmän. (Verohallinto, 2024.)

Hyvitysmenetelmän mukaan verovelvollista verotetaan tuloistaan kuin ne olisi saatu asuinvaltiossa. Tällä menetelmällä kumpikaan valtio ei siten menetä verotusoikeuttaan, vaan ulkomaille samasta tulosta maksettu vero vähennetään asuinvaltiossa lasketun veron määrästä. Alla esimerkki hyvitysmenetelmästä.

Taustatilanne:

Palkkatuloja ulkomaantyöstä 50 000€ vuoden aikana

Ulkomaan verotus 20%

Suomen verotus 30%

1. Hyvitysmenetelmä:

Ulkomaille maksettava vero:

$50\,000\text{€} * 20\% = 10\,000\text{€}$

Suomeen maksettava vero ennen hyvitystä:

$50\,000\text{€} * 30\% = 15\,000\text{€}$

Hyvityksen jälkeen maksettava vero Suomeen:

$15\,000\text{€} - 10\,000\text{€} = 5\,000\text{€}$

Kuva 2. Kaksinkertaisen verotuksen poistaminen hyvitysmenetelmällä

Vapautusmenetelmän mukaan verotuskohteet jaetaan valtioiden välillä, niin että kummankin verotusoikeutta rajataan. Tässä pääajatuksena on se, ettei asuinvaltio verota lähdevaltiossa saatua tuloa. Yleisimmin käytetään progressioehtoista vapautusta, mutta täysi vapautus on myös mahdollinen.

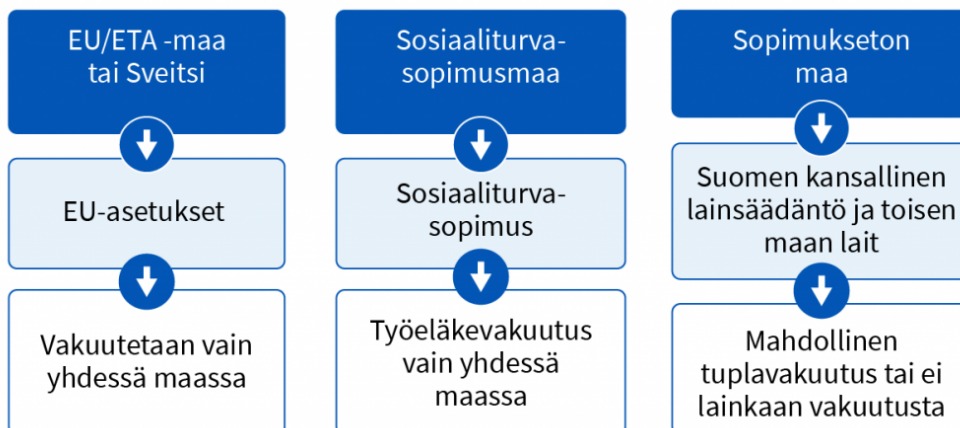
Vapautusmenetelmä on yleensä progressioehtoinen, mikä tarkoittaa sitä, että vaikka ulkomaantulo on Suomessa verovapaata, se otetaan kuitenkin huomioon laskettaessa verovelvollisen muun tulo progressiivista ansiotulojen verokantaa. Vapautusmenetelmääkin soveltaessa joutuu maksamaan ulkomaantyöstulosta sosiaaliturvaa koskevat maksut Suomeen, mikäli sosiaaliturvasopimus ei sitä erikseen estä. (Helminen 2009, 431.)

4 Sosiaaliturva

Ulkomaankomennukselle lähtiessä on hyvä selvittää, mihin maahan työntekijä on vakuutettu. Yleensä se on niin sanottu lähdevaltio, eli työskentelymaa, mutta lyhyemmällä ulkomaankomennuksella työntekijät yleensä pysyvät kotimaassansa vakuutuksen alaisena. (Manninen 2005, 122.) On tärkeää turvata työntekijän sosiaaliturvan jatkuvuus, kun siirrytään työskentelemään maasta toiseen. Lähetetyt työntekijät pysyvät yleensä Suomessa vakuutuksen alaisena, mikäli työkomennuksen arvioitu kesto on enintään yksi vuosi. Mikäli tiedetään ennalta, että komennus kestää yli vuoden, voidaan hakea poikkeuslupaa Eläketurvakeskukselta, mikäli halutaan pitää työntekijä Suomen sosiaaliturvan piirissä. (Manninen 2005, 125–126.)

Sovellettavaan lainsäädäntöön vaikuttaa se, mihin maahan työntekijä lähtee komennukselle ja sen perusteella määritellään mihin valtioon maksetaan sosiaalivakuutusmaksut, mistä valtiosta työntekijä saa etuudet komennuksensa aikana, sekä mistä työntekijä saa eläke-edut (Saarinen 2018, 171). Suomen lakisääteisiä sosiaalivakuutusmaksuja ovat työeläkevakuutusmaksut, työtapaturma- ja ammattitautivakuutusmaksut, työntekijän ryhmähenkivakuutusmaksu, työttömyysvakuutusmaksu, sosiaaliturva- ja sairausvakuutusmaksu (Eläketurvakeskus s.a. a).

Mikäli työntekijä pysyy Suomessa vakuutuksen alaisena, tarkoittaa se sitä, että työnantaja maksaa työeläke-, tapaturma-, sairausvakuutus- ja työttömyysvakuutusmaksuun Suomeen. Eläkevakuutuksen tarkoituksena on taata työntekijän taloudellista turvaa eläkkeelle jäädessä, sillä kerätään varoja, jotka maksetaan, kun työntekijä jää eläkkeelle. Työkyvyttömyysvakuutuksen tarkoituksena on turvata työntekijän toimeentulo, mikäli hän menettää työnsä itsestään riippumattomista syistä, kun puolestaan sairausvakuutuksen tarkoituksena on kattaa sairaanhoitokuluja, sekä muita terveydenhuoltoon liittyviä kuluja. Työtapaturmavakuutuksen tarkoituksena on kattaa vahingot ja tapaturmat, jotka ovat tapahtuneet työtä tehdessä tai työmatkalla.



Kuva 3. Ulkomaantyön vakuuttaminen (Eläketurvakeskus s.a. d)

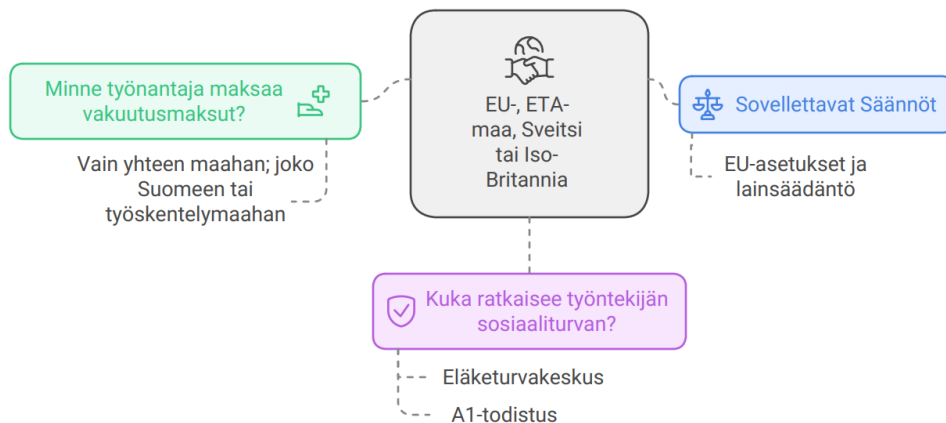
Sveitsissä, EU- tai ETA-maassa sosiaaliturvaa säätelevät EU-asetukset ja työntekijä on vakuutettuna vain yhdessä maassa. Sosiaaliturvasopimusmaassa sosiaaliturvaa säätelee valtioiden väliset sosiaaliturvasopimukset, ja työeläkevakuutus on vain yhdessä maassa. Sopimuksettomassa maassa sosiaaliturvaa säätelee puolestaan Suomen ja toisen maan kansallinen lainsäädäntö, mutta tässä tapauksessa on mahdollista, että työntekijällä on niin sanottu tuplavakuutus, eli hän on vakuutettu sekä lähde-, että asuinvaltiossa. Sopimuksettomassa maassa on myös mahdollista, ettei työntekijää ole vakuutettu laisinkaan. (Eläketurvakeskus, 2024.)

Mikäli työntekijä pysyy komennuksen ajan Suomen sosiaaliturvan alaisena, hänelle kertyy työeläkettä myös ulkomailla tehdystä työstä. Tällöin työntekijä saa myös asumiseen perustuvat etuudet, vaikka asuukin tilapäisesti ulkomailla. Asumiseen perustuvia etuuksia on esimerkiksi lapsilisä, äitiys- ja isyysraha, vanhempainraha, sairauspäiväraha, erityishoitoraha, kuntoutus-, työttömyys-turva-, kansaneläke, perhe-eläke-etuudet. (Eläketurvakeskus, Kansaneläkelaitos. 1994, 8–9.) Mikäli sosiaaliturva on järjestetty lähdevaltiossa niin etuudet maksetaan sosiaaliturvasopimusten perusteella maasta toiseen. Työntekijän eläkevakuutusta voidaan myös tarpeen mukaan täydentää vapaaehtoisella vakuutuksella. (Eläketurvakeskus ym. 1994, 10–11.)

4.1 Sosiaaliturva EU-maassa

Kun työntekijä lähtee työskentelemään tilapäisesti ulkomaille toiseen EU-maahan, tulee EU-asetuksen sääntöjen perusteella ratkaista, kumman maan sosiaaliturvalainsäädäntöä työntekijään sovelletaan, työntekomaan vai lähtömaan (Laiho ym. 2024, 231). Kun lähetetyn työntekijän kohdema on EU-, ETA-maa, Sveitsi tai Iso-Britannia, hän voi kuitenkin kuulua Suomen sosiaaliturvan piiriin. Työntekijän voi osoittaa kuuluvan Suomen sosiaaliturvaan A1-todistuksella. (Kansaneläkelaitos, 2024.) Lähetettynä työntekijänä toisessa EU-maassa voidaan pitää ja vakuuttaa Suomen sosiaaliturvalainsäädännön perusteella Suomessa henkilö, joka tekee ulkomailla töitä suomalaiselle työnantajalle, kuuluu ulkomaille lähtiessään Suomen sosiaaliturvaan ja tekee ulkomailla töitä vain tilapäisesti. (Laiho ym. 2024, 232.)

Kun työntekijään sovelletaan Suomen sosiaaliturvalainsäädäntöä, työnantaja maksaa Suomeen työeläkevakuutusmaksun, työtapaturma- ja ammattitautivakuutusmaksun, työttömyysvakuutusmaksun, työntekijän ja työnantajan sairausvakuutusmaksun, sekä ryhmähenkivakuutusmaksun. (Laiho ym. 2024, 232.) Näiden maiden välillä liikkuvien työntekijöiden sosiaaliturvaa sääntelee EU:n sosiaaliturva-asetukset, joiden pääsääntö on jäsenmaiden erilaisten sosiaaliturvajärjestelmien yhteensovittaminen. Näiden sääntöjen pääperiaate on, että työntekijään sovelletaan vain yhden maan sosiaaliturvalainsäädäntöä kerrallaan. (Sosiaali- ja terveysministeriö s.a.)



Kuva 4. Sosiaaliturva EU/ETA-maa, Sveitsi tai Iso-Britannia

Yllä olevan kuvan mukaisesti, mikäli lähetetyn työntekijän kohdemaana on EU- tai ETA-maa, Sveitsi, tai Iso-Britannia, sovelletaan EU-asetuksia ja kansallista lainsäädäntöä. Työnantaja maksaa vakuutusmaksut vain yhteen maahan, joko työskentelymaahan tai Suomeen, eli työntekijä on vakuutettu vain yhdessä maassa kerrallaan. Työntekijän sosiaaliturvan ratkaisee Eläketurvakeskus ja mahdollinen A1-todistus.

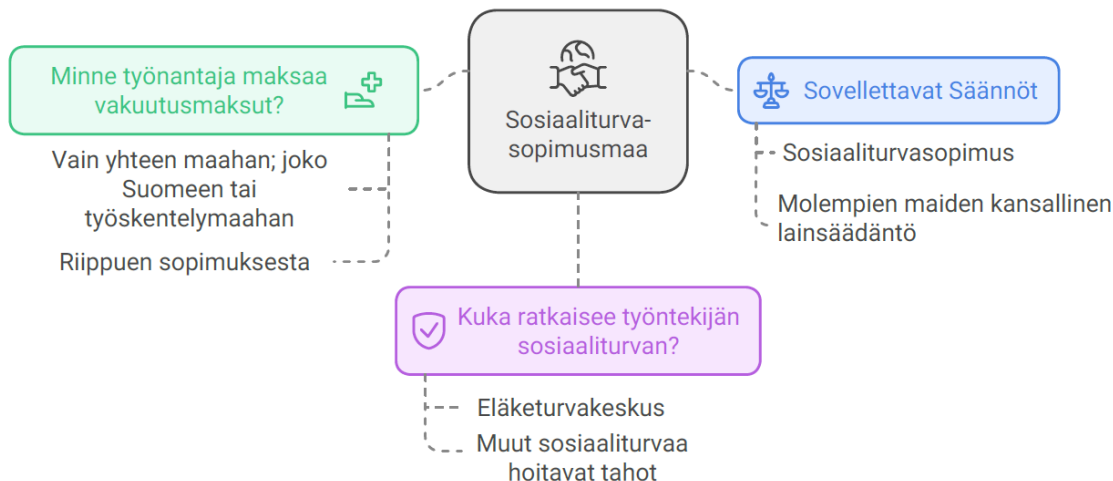
EU- ja ETA-maiden välisiin sosiaaliturvasopimukseen sisältyy sosiaaliturvaetuuksia, jotka kuitenkin vaihtelevat merkittävästi sopimuksen mukaan. Kuitenkin kaikki olennaisimmat sosiaaliturvaetuuudet on otettu huomioon EU-maiden sosiaaliturvajärjestelmissä. Suomen sosiaaliturvaetuuksia ovat esimerkiksi sairaus-, vanhempain-, työkyvyttömyys-, perhe- eläke-, työtapaturma- ja ammattitautietuudet. Nämä kuuluvat myös EU-asetuksen piiriin.

4.2 Sosiaaliturvasopimukset

Sosiaaliturvasopimus on valtioiden välinen sopimus, jolla säännellään kyseisten valtioiden välillä liikkuvien henkilöiden sosiaaliturvaa. Eli tämä takaa yleensä eläkkeen maksamisen maasta toiseen. Kahdenvälisillä sosiaaliturvasopimuksilla on pyritty takaamaan se, että eri maiden välillä liikkuvat työntekijät säilyttävät sosiaaliturvansa jatkuvuuden, eli että työntekijä kuuluu joko lähdevaltion, tai asuinvaltion sosiaaliturvajärjestelmän piiriin. Sopimuksilla on myös mahdollistettu etuuk-sien maksaminen rajojen yli, sekä pyritty välttämään tilanteet, joissa työntekijä joutuisi maksamaan sosiaaliturvamaksut kahteen maahan samanaikaisesti. (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2024.) Sosiaaliturvasopimuksilla määrätään eri maiden välillä liikkuvien työntekijöiden oikeuksista sosiaaliturvaan, sekä määritetään sopimusmaiden vastuu sosiaaliturvan toteuttamisessa (Manninen 2005, 122).

Suomella on kahdenvälinen sosiaaliturvasopimus Australian, Chilen, Etelä-Korean, Intian, Israelin, Japanin, Kanadan, Kiinan, Quebecin ja USA:n kanssa. Nämä sopimukset eivät kuitenkaan kata kaikkia samoja etuuksia, kuin EU:n sosiaaliturva-asetus. Jokainen sosiaaliturvasopimus kattaa eläkkeet, mutta esimerkiksi USA:n ja Kanadan sopimukset eivät kata tapaturmavakuutusta, mikä on myös lakisääteinen vakuutus, eivätkä ne kata suurinta osaa Kelan etuuksia. Kiinan ja Suomen välinen sosiaaliturvasopimus puolestaan koskee lähinnä vain vakuuttamista. (Eläketurvakeskus s.a. b.). Sopimuksissa on samankaltaisia sosiaaliturvaa koskevia periaatteita kuin EU:n sosiaaliturva-asetuksissa ja lähtökohtaisesti sopimusmaassa työskentelevä työntekijä vakuutetaan työntekomaassa ja vakuutusmaksut maksetaan työntekomaahan, kuten myös etuudet myönnetään työskentelymaan lainsäädännön mukaisiksi (Laiho ym. 2024, 263). Eläketurvakeskus tekee yleensä päätöksen siitä, kuuluuko lähetetty työntekijä Suomen työeläkejärjestelmään ja mikäli kuuluu, niin kuinka kauan. Kela tekee päätöksen siitä, kuuluuko työntekijä Suomen sosiaaliturvaan. (Kansaneläkelaitos, 2024.)

Pohjoismailla on myös oma sosiaaliturvasopimus, nimeltään Pohjoismainen sosiaaliturvasopimus (2014/55), joka koskee kaikkia Pohjoismaita, eli Suomea, Ruotsia, Norjaa, Tanskaa, sekä Islantia. Sopimus perustuu edellisessä kappaleessa mainittuun EU:n sosiaaliturva asetuksiin 883/2004 ja 987/2009, joissa keskeinen periaate on, että sosiaaliturva määräytyy pääsääntöisesti työskentelyvaltion mukaan. Tällä sopimuksella on pyritty edelleen täydentämään EU-asetuksia.



Kuva 5. Sosiaaliturvasopimusmaa

Yllä oleva kuva havainnollistaa, että mikäli lähetetty työntekijä lähtee sosiaaliturvasopimusmaahan työskentelemään, hänen työnantajansa maksaa vakuutusmaksut vain yhteen maahan, joko Suomeen tai työskentelymaahan. Eli työntekijä on vakuutettu vain yhdessä maassa komennuksensa

aikana. Se, kummassa maassa työntekijä vakuutetaan, riippuu maiden välisestä sosiaaliturvasopimuksesta. Työntekijän sosiaaliturvan ratkaisee Eläketurvakeskus ja muut sosiaaliturvaa hoitavat tahot. Sosiaaliturvasopimusmaassa sovelletaan molempien maiden kansallista lainsäädäntöä, sekä itse sosiaaliturvasopimusta.

Laiho ja muut (2024, 274) ovat antaneet esimerkin tilanteesta, jossa työntekijä lähetetään Kiinaan työskentelemään ja häneen sovelletaan Suomen, sekä Kiinan välistä sopimusta. Lähtökohtaisesti työntekijä vakuutetaan aina lähdevaltiossa, mutta lähetettyjen työntekijöiden osalta voidaan soveltaa myös Suomen lainsäädäntöä siltä osin mitä sosiaaliturvasopimus kattaa. Sopimukseen kuulumattomien sosiaaliturva-alojen osalta sovelletaan molempien, sekä Suomen, että Kiinan kansallista lainsäädäntöä. Työntekijä voi kuitenkin kuulua Suomen sosiaaliturvaan sopimuksen mukaan, mikäli hän on työsuhteessa sopimusmaan alueella toimivaan työnantajaan, jolla on toimipaikka tässä valtiossa, hän kuuluu Suomen sosiaaliturvaan ennen Kiinaan lähtöä, hänet lähetetään Kiinaan tekemään työtä suomalaiselle työnantajalle, ja mikäli hän tulee työskentelemään Kiinassa enintään 5 vuotta. Tätä kyseistä sopimusta sovelletaan Suomen osalta työeläkejärjestelmän vanhuus-, työkyvyttömyys-, perhe-eläke etuuksiin, työeläkevakuutusmaksuihin ja työttömyysvakuutusmaksuihin. Kiinan osalta sitä sovelletaan kuitenkin työntekijöiden perusvanhuusvakuutukseen ja työttömyysvakuutusmaksuihin. Sopimus ei koske työtapaturma-, ja ammattitautivakuutusta, eikä sairausvakuutusta, joten näiden osalta maksuvelvollisuus ratkaistaan maiden kansallisen lainsäädännön perusteella.

Laiho ja muut (2024, 284–285) kertovat toisessa esimerkkitalanteesta, miten Suomen ja Japanin välinen sosiaaliturvasopimus vaikuttaa lähetettyyn työntekijään. Sopimuksessa sovelletaan Suomen osalta työeläkejärjestelmän mukaisia vanhuus-, työkyvyttömyys- ja perhe-eläke-etuuksia, sekä työeläkevakuutus- ja työttömyysvakuutusmaksuja. Japanin osalta sitä sovelletaan kuitenkin kansaneläkkeeseen, palkkasaajien työeläkejärjestelmän mukaisiin vanhuus-, työkyvyttömyys-, perhe-eläkkeisiin, sekä työeläkevakuutus ja työttömyysvakuutusmaksuihin. Eli näiden maiden osalta sopimus koskee työttömyysvakuutusmaksuja, mutta ei työttömyysetuuksia. Japaniin lähetetystä työntekijästä työnantajan pitää maksaa Suomeen työeläke- ja työttömyysvakuutusmaksu. Työntekijään voidaan kuitenkin soveltaa Suomen sosiaaliturvaa, mikäli hän on työsuhteessa työnantajaan, jolla on sopimusvaltiossa liiketoimintapaikka, hän kuuluu Suomen sosiaaliturvaan ennen Japaniin lähtöä, hänet lähetetään tekemään työtä suomalaiselle tai siihen sidoksissa olevalle yhtiölle, ja mikäli hän tulee työskentelemään Japanissa enintään 5 vuotta.

Laiho ja muut (2024, 286–288) kertovat kolmannessa esimerkissään, miten Suomen ja Israelin välinen sopimus vaikuttaa lähetetyn työntekijän sosiaaliturvaan. Suomesta Israeliin lähetettyyn työntekijään voidaan soveltaa Suomen sosiaaliturvaa, mikäli on työsuhteessa työnantajaan, jonka

kotipaikka on sopimusmaan alueella, hän kuuluu Suomen sosiaaliturvaan ennen lähtöä, hän tulee työskentelemään Israelissa enintään 3 vuotta ja mikäli hänet lähetetään suomalaiselle työnantajalle tai siihen sidoksissa olevalle tekemään töitä. Suomen ja Israelin välinen sopimus koskee Suomen osalta työeläkejärjestelmää, eli vanhuus-, työkyvyttömyys-, perhe-eläke etuuksia, sekä kansaneläkejärjestelmää, työtapaturma- ja ammattitautivakuutusta, työnantajan sosiaaliturvamaksua, lapsilisiä ja äitiysavustuksia. Sairausvakuutusta vanhempainetuksien osalta ja muita sairausvakuutusetuksia ja julkisia terveydenhuoltopalveluita siltä osin kuin kyse on lähetetystä työntekijöistä, poikkeusluvan saaneista. Israelin osalta sovelletaan kuitenkin vain vanhuusvakuutusta, jälkeenjääneiden vakuutusta, työkyvyttömyys-, työtapaturma-, äitiys- ja lasten vakuutusta. Suomalainen työnantaja maksaa Suomeen työeläke-, työtapaturma- ja ammattitauti-, sekä sairausvakuutusmaksun sekä työntekijästä, että työnantajan osuudesta. Myös tilapäisesti lähetetystä työntekijästä on yleensä maksettava työttömyysvakuutusmaksu, mikäli siihen ei ole haettu erillistä vapautusta.

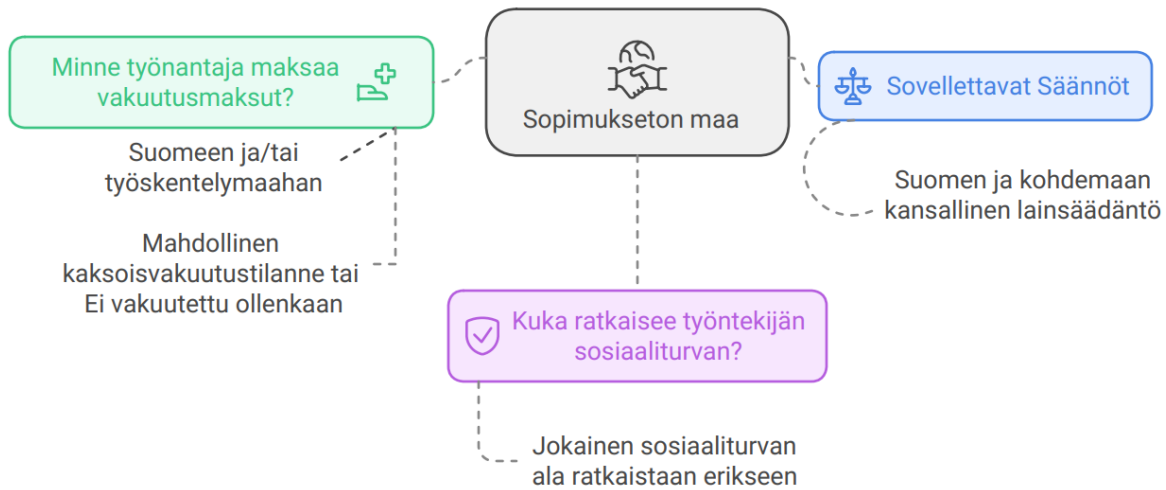
Näiden esimerkkien perusteella voidaan todeta, että sopimusten sisältö voi vaihdella huomattavasti toisistaan. Tämän vuoksi onkin tärkeää, että perehtyy huolellisesti Suomen ja kohdemaansa väliseen sopimukseen, jotta voi ymmärtää mitä sosiaaliturvan aloja silloin sovelletaan. Jokaisen esimerkin sosiaaliturvasopimukset myös mahdollistavat sen, että työntekijä voi kuulua edelleen Suomen sosiaaliturvaan lähetettynä työntekijänä, mikäli tietyt ehdot täyttyvät. Suomen kahdenväliset sosiaaliturvasopimukset on luotu turvaamaan työntekijöiden sosiaaliturvaa komennuksen aikana, mutta voidaan todeta, etteivät ne ole kuitenkaan aina kaikenkattavia. Lähetetyn työntekijän on hyvä ymmärtää, että vaikka hän voikin säilyttää oikeutensa tiettyihin sosiaaliturvaetuuksiin Suomessa, osa eduista ja maksuista riippuu siitä, mihin maahan hän lähtee komennukselle.

4.3 Sopimukseton maa

Sopimuksettomaan maahan lähtiessä työntekijän sosiaaliturvaa säätelee puolestaan Suomen ja sen maan lait, missä työskennellään. Tässä tilanteessa on mahdollista, että henkilöllä on tuplavakuutus tai ei vakuutusta lainkaan. (Eläketurvakeskus, 2024; Manninen 2005, 126.) Mikäli työntekijän kohdemaata ei kuulu EU-alueeseen, eikä sillä ole Suomen kanssa sosiaaliturvasopimusta, ratkaistaan työntekijän oikeus kuulua Suomen sosiaaliturvaan komennuksen aikana työnantajan ilmoituksen perusteella. Mikäli työntekijällä on ennen komennukselle lähtöä ollut oikeus Kelan tukiiin, on hänen mahdollista saada tukia myös ulkomaille, mutta enintään 5 vuoden ajan. Tällaisia maita ovat esimerkiksi Etelä-Afrikka, Singapore, Uruguay, sekä Venäjä. (Kansaneläkelaitos, 2024.)

Mikäli työntekijä lähetetään sopimuksettomaan maahan, työnantaja voi hakea Kansaneläkelaitoksesta kuitenkin lausuntoa työntekijän kuulumisesta Suomen sosiaaliturvaan. Työnantaja voi myös hakea työeläketodistusta, jolla voidaan välttää mahdolliset kaksinkertaiset eläkevakuutusmaksut. Kela ratkaisee loppukädessä, onko työntekijällä oikeutta Kelan etuuksiin tai katsotaanko

työntekijän kuuluvan Suomen sosiaaliturvaan komennuksen aikana. (Ilmarinen s.a.) Työnantajan velvollisuus on selvittää miten lakisääteiset sosiaalivakuutusmaksut ja sen maksuvelvollisuus erikseen. Eläke-turvakeskus ei ole toimivaltainen ratkaisemaan työntekijään sovellettavaa sosiaaliturvalainsäädäntöä. (Laiho ym. 2024, 297.)



Kuva 6. Sosiaaliturvasopimukseton maa

Yllä oleva kuva havainnollistaa, että mikäli työntekijä lähetetään komennukselle sopimuksettomaan maahan, ei työntekijän vakuuttaminen olekaan niin yksinkertaista. Työntekijä voi olla siis vakuutettuna joko Suomessa tai työskentelymaassa, tai molemmissa maissa samanaikaisesti, tai työntekijälle huonoimmassa tilanteessa ei vakuutettuna kummassakaan maassa. Sopimuksettomaan maahan lähtiessä jokainen sosiaaliturvan ala ratkaistaan erikseen ja tällöin sovelletaan molempien maiden kansallista lainsäädäntöä.

Sairausvakuutuksen kuuluminen, sekä asumisperusteisen sosiaaliturvan varmistaminen hoidetaan Kelasta, työttömyysvakuutus tulee selvittää Työllisyysrahastolta, työeläkevakuutus selvitetään puolestaan työeläkeyhtiöstä ja tapaturma- ja ammattitautivakuutus tapaturmavakuutusyhtiöstä. Huolimatta mahdollisista kaksinkertaisista vakuutusmaksuista, voi olla, että sosiaaliturva on kuitenkin puutteellista. Tämä voi myös aiheuttaa sen, että sopimuksettomaan maahan maksettua tai kertynyttä työeläkettä ei makseta työntekijälle myöhemmin Suomeen, vaikka työnantaja on maksanut siihen liittyvät vakuutusmaksut työskentelymaahan. Työeläkeyhtiöstä voi myös kysyä lausuntoa suomen työeläkevakuutuksen alaisuuteen kuulumisesta, millä voidaan välttää mahdolliset kaksinkertaiset vakuutusmaksut, riippuen mikä on kohdemaana. (Laiho ym. 2024, 298.)

Mikäli työntekijä saa lausunnon Suomen sosiaaliturvaan kuulumisesta, tulee myös työnantajan huolehtia lakisääteisistä sosiaalivakuutusmaksuista. Suomen sosiaaliturvalainsäädäntöä voidaan

soveltaa vain, mikäli työntekijän työsuhte säilyy suomalaiseseen työnantajaan. Mikäli työntekijä siirtyy komennuksella suoraan ulkomaisen työnantajan palvelukseen, ei häneen voida soveltaa enää Suomen sosiaaliturvalainsäädäntöä. (Laiho ym. 2024, 300.)

4.4 EU-lainsäädäntö

Kansainvälisissä työskentelytilanteissa olennaisimpia sosiaaliturvaa koskevia Suomen kansallisia säädöksiä on työntekijän työeläkelaki, työtapaturma- ja ammattitautilaki, laki työttömyysetuuksien rahoituksesta, sairausvakuutuslaki, sekä laki asumisperusteisesta sosiaaliturvasta rajat ylittävissä tilanteissa. (Laiho ym. 2024, 216.)

Suomen lainsäädännössä tärkeimpiä säännöksiä, jotka koskevat ulkomaantytön sosiaaliturvaa ovat laki asumiseen perustuvan sosiaaliturvalainsäädännön soveltamisesta, laki sosiaaliturvajärjestelmien yhteensovittamista koskevan Euroopan unionin lainsäädännön soveltamisesta (352/2010), työntekijän eläkelaki (395/2006), kansaneläkelaki (568/2007), työ-, tapaturma- ja ammattitautilaki, laki työttömyysetuuksien rahoituksesta (555/198), sairausvakuutuslaki (1224/2004), laki työnantajan sairausvakuutusmaksusta (771/2016), laki Kansaneläkelaitoksen kuntoutusetuuksista ja kuntoutus-rahaetuksista (566/2005), laki aikuiskoulutustuesta (1276/2000). Näiden lisäksi myös kotikuntalaki, jonka perusteella määräytyy esimerkiksi julkisten terveystalveluiden ja lasten päivähoitoa koskevien säännösten soveltaminen. (Saarinen 2018, 177.)

EU- ja ETA-maiden, sekä Sveitsin välillä liikkuvien henkilöiden sosiaaliturvaa sääntelevät EU:n sosiaaliturvasäännökset. EU- ja ETA-maiden, sekä Ison-Britannian välillä liikkuvien työntekijöiden sosiaaliturvaa sääntelee EU:n ja Ison-Britannian välinen erosopimus, sekä kauppa- ja yhteistyösopimus. (Työeläke.fi, 2022.) EY:n sosiaaliturvaa koskeva asetus 1408/71 takaa työntekijän kuulumisen yhden sosiaaliturvalainsäädännön piirin EU- ja ETA-maiden alueella. Sosiaaliturva-asetus koskee Suomen osalta työskentely- ja asumisperusteista sosiaaliturvaa. (Manninen 2005, 124.) Sosiaaliturvaa koskevat säännöt ulottuvat myös EU:n ulkopuolisten maiden kansalaisiin, mikäli he asuvat EU-maassa, tai jos heidän elämäntilanteessansa liittyy EU:n jäsenvaltioon. Kun työntekijät liikkuvat EU:n, ETA:n tai Sveitsin alueella maasta toiseen, sovelletaan EU:n sosiaaliturvan yhteensovittamista koskevia asetuksia. Näistä tärkeimpiä ovat sosiaaliturvan yhteensovittamisesta perusasetus (883/2004), sekä täytäntöönpanoasetus (987/2009). Asetuksen säännöksissä on määritelty minkä maan lainsäädäntöä komennustilanteissa sovelletaan. (Saarinen 2018, 175.) Laki sosiaaliturvajärjestelmien yhteensovittamista koskevan Euroopan unionin lainsäädännön soveltamisesta (14.5.2010/352) mukaan laissa on pyritty varmistamaan EU:n sosiaaliturvalainsäädännön sujuva soveltaminen Suomessa. Laki määrittelee menettelytavat, joiden avulla EU sosiaaliturvan yhteensovittamista koskevia asetuksia, kuten Euroopan parlamentin ja neuvoston asetuksia (EY N 883/2004 ja 987/2009).

Työntekijöiden työoloista on myös esitetty luettelo direktiivissä 96/71/EY, jotka työnantajan on suostava työntekijälle siinä maassa, johon heidät on lähetetty. Muutosdirektiivillä (EU) 2018/957 on päivitetty edellä mainittua lähetettyjä työntekijöitä koskevaa direktiiviä, tarkoituksena vahvistaa heidän työolojansa, sekä lähetettyjen työntekijöiden terveyden sekä turvallisuuden suojelua koskevia sääntöjä. Tällä on pyritty varmistamaan oikeudenmukaiset ja tasapuoliset toimintaedellytykset lähetettävien sekä paikallisten yritysten välillä.

Työeläkelaki (19.5.2006/396) koskee sellaista ulkomailla työskentelevää työntekijää, johon sovelletaan Suomen lainsäädäntöä EU:n sosiaaliturvan perusasetuksen tai sosiaaliturvasopimuksen sovellettavaa lainsäädäntöä koskevien määräysten perusteella, jos lain soveltamisalaan kuulumisen edellytykset muutoin täyttyvät. Laki koskee myös muuta työntekijää, jonka suomalainen työnantaja lähettää työhön maahan, jossa ei sovelleta EU:n sosiaaliturvan perusasetusta eikä sosiaaliturvasopimusta, edellyttäen että työntekijä työskentelee joko lähettävän suomalaisen työnantajan palveluksessa tai sen kanssa samaan taloudelliseen kokonaisuuteen kuuluvan ulkomaisen yrityksen palveluksessa, sekä työntekijän työsuhde lähettäneeseen suomalaiseen yritykseen jatkuu ulkomailla työskentelyn ajan ja kun työntekijä kuuluu Suomen sosiaaliturvalainsäädännön alaisuuteen lähtiessään ulkomaille työhön. Työeläkelain 150 §:n mukaan suomalainen työnantaja voi järjestää lain mukaisen eläketurvan työntekijälle, joka Suomesta lähetetään työskentelemään: 1) suomalaisen yrityksen kanssa samaan taloudelliseen kokonaisuuteen kuuluvan konserniyrityksen palvelukseen, vaikka työsuhde suomalaisen työnantajaan ei säily; 2) sellaisen muun yrityksen palvelukseen, jossa suomalaisella yrityksellä on määräysvaltaa, vaikka työsuhde suomalaiseen työnantajaan ei säily; tai 3) maahan, jossa sovelletaan EU:n sosiaaliturvan perusasetusta tai sosiaaliturvasopimusta niissäkin tilanteissa, joissa työntekijän työsuhde suomalaiseen lähettävään työnantajaan säilyy ja työntekijän eläketurva järjestetään asetuksen tai sopimuksen määräysten johdosta työskentelymaassa.

Laki työnantajan sairausvakuutusmaksusta (9.9.2016/771) koskee puolestaan suomalaista työnantajaa, joka lähettää työntekijän ulkomaille samaan taloudelliseen kokonaisuuteen kuuluvan ulkomaisen emo-, tytär- tai sisaryrityksen palvelukseen taikka sellaisen ulkomaisen yrityksen palvelukseen, jossa suomalaisella työnantajalla on määräämisvalta. Lain 5 §:n mukaan työnantaja maksaa työnantajan sairausvakuutusmaksun työntekijöille maksettavien palkkojen yhteismäärän perusteella. Jos vakuutettu työskentelee lähetettynä työntekijänä tai muutoin ulkomailla ja hän saa tuloverolain 77 §:ssä tarkoitettua verovapaata ulkomaantyötuloa tai hän on rajoitetusti verovelvollinen, työnantajan sairausvakuutusmaksun perusteena käytetään ulkomaantyötulon ja palkan ja korvauksen sijasta sitä työeläkelaeissa tarkoitettua palkkaa, jota ulkomaantyössä pidetään eläkepalkkaan luettavan työansion ja eläkemaksujen perusteena, edellyttäen, että vakuutetun eläketurva on järjestetty joko pakollisesti tai vapaaehtoisesti työeläkelakien perusteella.

Sairausvakuutuslain (1224/2004) mukaan vakuutetun oikeudesta korvaukseen tarpeellisista sairauden hoidon aiheuttamista kustannuksista ja lyhytaikaisen työkyvyttömyyden sekä raskauden ja lapsen hoidon aiheuttamasta ansionmenetyksestä turvataan siten kuin kyseisessä laissa säädetään. Lain 18 §:n mukaan, mikäli vakuutettu työskentelee lähetettynä työntekijänä tai muutoin ulkomailla ja hän saa tuloverolain 77 §:ssä tarkoitettua verovapaata ulkomaantyötuloa, hänen sairausvakuutuksen sairaanhoito- ja päivärahamaksunsa määräytymisen ja suorittamisen perusteena käytetään ulkomaantyötulon sijasta työeläkelaeissa tarkoitettua vakuutuspalkkaa, edellyttäen, että vakuutetun eläketurva on järjestetty joko pakollisesti tai vapaaehtoisesti työeläkelakien perusteella.

Työtapaturma ja ammattitautilaissa (24.4.2015/459) säädetään puolestaan työntekijän oikeudesta korvaukseen työtapaturman ja ammattitaudin takia. Työtapaturma ja ammattitautilain 14 §:n mukaan lakia sovelletaan työntekijän Suomen ulkopuolella tekemään työhön, mikäli hän on Suomen lainsäädännön alainen EU:n sosiaaliturva-asetusten tai Suomea sitovan sosiaaliturvasopimuksen perusteella. Lakia sovelletaan myös työhön, jota työntekijä tekee suomalaisen työnantajan lähettämänä kolmannessa valtiossa tietyin laissa määritellyin edellytyksin.

Kansaneläkelain (568/2007) tarkoituksena on turvata Suomessa asuvan henkilön toimeentuloa vanhuuden ja työkyvyttömyyden ajalta. Lain 1 luvun 2 §:n mukaan kansaneläkkeenä maksetaan vanhuuseläkettä ja työkyvyttömyyseläkettä. Kansaneläkelain 7 §:n mukaan lain mukaista etuutta määrättäessä otetaan tarvittaessa huomioon, mitä seuraavissa asetuksissa säädetään: 1) sosiaaliturvajärjestelmien soveltamisesta yhteisön alueella liikkuviin palkattuihin työntekijöihin, itsenäisiin ammatinharjoittajiin ja heidän perheenjäseniinsä annettu neuvoston asetus (ETY) N:o 1408/71 (sosiaaliturva-asetus) sosiaaliturvajärjestelmien yhteensovittamisesta annettu Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus (EY) N:o 883/2004 (perusasetus). Kansaneläkelain 8 §:n mukaan kansaneläkkeeseen ja lapsikorotukseen on oikeus myös muualla kuin Suomessa asuvalla henkilöllä, jos hän asuu valtiossa, jossa sovelletaan sosiaaliturva-asetusta. Tällöin edellytetään myös, että henkilö kuuluu sosiaaliturva-asetuksen soveltamisalaan ja on asunut tai työskennellyt Suomessa.

Laki työttömyysetuuksien rahoituksesta (555/1998) 13 §:n mukaan työttömyysvakuutusmaksua maksetaan myös sellaisesta ulkomailla työskentelevästä työntekijästä, johon sovelletaan Suomen lainsäädäntöä EU:n sosiaaliturva-asetusten tai Suomea sitovan sosiaaliturvasopimuksen sovellettavaa lainsäädäntöä koskevien määräysten perusteella.

4.4.1 A1- ja S1-Todistus

A1-todistus on Euroopan unionin ja Euroopan talousalueen jäsenvaltioiden myöntämä todistus, jolla vahvistetaan työntekijän kuuluminen edelleen kotimaansa sosiaaliturvajärjestelmän piiriin, eli sillä osoitetaan minkä maan sosiaaliturvalainsäädäntöä todistuksen haltijaan sovelletaan, sekä

mihin maahan sosiaalivakuutusmaksut maksetaan. A1-todistus koskee vain EU-, ETA-maita, Sveitsiä ja Iso-Britanniaa. Todistusta voi hakea Eläketurvakeskukselta ja sen voi hakea enintään 24 kuukautta pitkälle komennukselle. Tällä todistuksella estetään tilanne, jossa henkilö olisi vakuutettu useammassa kuin yhdessä maassa samanaikaisesti. (Azets, 2023; Eläketurvakeskus s.a. c.) Eli toisin sanoen todistuksella vapautetaan työntekijä ja työnantaja muiden maiden lakisääteisistä sosiaalivakuutusmaksuista. A1-todistus koskee EU-asetuksen sisältämät sosiaaliturvan alat ja niitä koskevat etuudet ja maksut. (Laiho ym. 2024, 226.)

Mikäli A1-todistusta ei ole haettu tai sitä ei myönnetty työntekijälle, on työnantaja veloitettu järjestämään työntekijän sosiaaliturvan työskentelymaassa, eli hänen tulee maksaa lakisääteiset sosiaalivakuutusmaksut siinä maassa, missä työntekijä työskentelee (Laiho ym. 2024, 226.) Tässä tapauksessa työntekijä ei siis kuulu Suomen sosiaaliturvan alaisuuteen, eikä työnantaja maksa näitä Suomeen laisinkaan. Kielteisellä päätöksellä on hylätty työntekijän kuulumisen koko Suomen sosiaaliturvaan EU-asetukseen kuuluvien etuuksien ja maksujen osalta. EU-asetus sisältää seuraavat sosiaaliturvaetuudet ja niistä johdettavat lakisääteiset vakuutusmaksut, kuten sairaus-, äitiys-, isyys-, työkyvyttömyys-, vanhuus-, perhe-eläke-, työtaturma- ja ammattitauti-, kuolemantakauksen myötä myönnettävät avustukset, varhaiseläke-, perhe-etuudet. A1-todistusta ei käytetä työskennellessä sosiaaliturvasopimusmaissa, näihin on olemassa oma todistuksensa. (Laiho ym. 2024, 227.)

Lähetetyille työntekijöille voi olla tarpeen tietyissä tilanteissa hakea myös S1-todistusta, jonka tarkoituksena on myöntää työntekijälle sairaanhoito-oikeus, mikäli työntekijä asuu eri maassa kuin missä on vakuutettu. Mikäli työntekijälle myönnetään S1-todistus, vastaa Suomi sairaanhoidon kustannuksista ulkomaankomennuksella. S1-todistus koskee kuitenkin vain EU:n jäsenvaltiossa, Islannissa, Liechtensteinissa, Norjassa tai Sveitsissä asuvia henkilöitä. (Euroopan komissio s.a.; Your Europe, 2023.) Hakemukset voi täyttää joko työntekijä tai työnantaja, sen voi tehdä maksuttomasti eläketurvakeskuksen verkkosivuilla. Sähköisellä hakemuksella nopeutetaan hakuprosessia. Lomakkeen täyttämiseen tarvitsee Suomi.fi tunnukset, eli suomalaiset pankkitunnukset, joilla voi tunnistautua palveluun.

5 Komennuksen jälkeen

Niin kuin komennukselle lähtiessä, on myös komennukselta palatessa syytä tehdä valmistelut huolella, jotta paluu kotimaahan sujuisi mutkitta. On otettava monta asiaa huomioon niin kohdemaassa kuin Suomessa, kuten esimerkiksi asunnon vuokrasopimuksen ja sähkönsopimusten päättäminen ja aloittaminen, muuton järjestäminen ja tarvittavien viranomaisilmoitusten antaminen.

Paluu voi olla työntekijälle paljon helpompi, mikäli se on osa komennusprosessia ja otettu siten huomioon jo lähtövaiheessa. Paluusuunnitelman tekeminen on tärkeää, jotta paluuta voidaan tukea komennuksen alusta, sekä komennuksen aikana. Paluusuunnitelman on hyvä sisältää niin työntekijän kuin työnantajan vastuut, vastuuhenkilöt, toimenpiteet ja aikataulu paluulle. Kunnollisella paluusuunnitelmalla saavutetaan myös työntekijöiden luottamus, joka puolestaan edesauttaa tehokkaampaa työskentelyä ulkomaankomennuksen aikana ja voi näin ollen myös lisätä jatkossakin halukkuutta lähteä komennuksille. (Hellsten 2009, 201.) Yleisiä tukitoimia työnantajan puolelta komennuksen päättyessä on esimerkiksi paluumuuton järjestäminen, mahdollisten työ- ja oleskelulupien peruminen (Sinkkonen, 2008. 167). Näistä on kuitenkin hyvä sopia jo komennussopimuksessa ennen komennukselle lähtöä.

Komennus päättyy yleensä komennussopimuksen päättymiseen, mutta joskus myös komennuksen keskeyttäminen voidaan tehdä työnantajan tai työntekijän toimesta. Syitä keskeyttämiselle työntekijän puolesta voi olla esimerkiksi läheisen vakava sairastuminen, vaikeudet kielen ja kulttuurin kanssa, tai siirtyminen toisen työnantajan palvelukseen. (Sinkkonen, 2008. 165–166.) Komennussopimuksessa on yleensä kerrottu komennuksen ennen aikaisen päättymisen ehdot ja säännökset.

Kun komennus päättyy ja työntekijä palaa Suomeen, tulee hänen tehdä paluumuuttoilmoitus Digi- ja väestötietorekisteriin (Digi- ja väestötietovirasto, 2024). Myös Kelaan on hyvä ilmoittaa erikseen paluusta, jotta työntekijä voi saada jälleen Kelan etuuksia ja palaa sujuvasti takaisin Suomen sosiaaliturvan piiriin ja siten Suomessa vakuutuksen alaiseksi (Kansaneläkelaitos, 2024). Ilmoitukset on helppo tehdä edellä mainittujen tahojen verkkosivuilla. Sähköinen asiointi nopeuttaa käsittelyprosessia ja säästää myös työntekijän aikaa, kun ei tarvitse käydä asioimassa konttorilla.

6 Oppaan toteutus

Opas tarjoaa käytännönläheisiä esimerkkejä ja helposti ymmärrettävää tietoa työntekijän ulkomaantyön verotuksesta ja vakuuttamisesta. Oppaassa on sivuttu myös työnantajan ja työntekijän keskeisiä vastuita ja velvollisuuksia, sekä tehty työntekijälle muistilista tehtävistä viranomaisilmoituksista ja lupien hankkimisesta komennukselle lähtiessä ja sieltä palatessa. Opas kattaa tilanteet, joissa työntekijä lähetetään Suomesta ulkomaille työskentelemään tilapäisesti ja miten mahdolliset vero- ja sosiaaliturvasopimukset voivat vaikuttaa työntekijän verotukseen ja sosiaaliturvaan. Käsitelen myös tilanteita, joissa työntekijä lähtee sellaisiin maihin, joiden kanssa Suomella ei ole erillistä sosiaaliturva- tai tuloverosopimusta.

Tässä osiossa käsitellään produktin eri vaiheet, lähtötilanteen ja tarpeen kuvauksesta, toteutusprosessiin ja menetelmiin, sekä miten produktin lopullinen versio muodostui.

6.1 Lähtötilanne ja suunnittelu

Työn tuottaminen lähti liikkeelle tarpeesta selventää ulkomaankomennukseen liittyviä monimutkaisia sääntöjä ja aiheita, jotka voivat usein aiheuttaa epäselvyyksiä niin työntekijöille, kuin työnantajillekin. Opinnäytetyöni tavoitteena oli kehittää opas, jossa käsitellään selkeästi verotukseen ja vakuuttamiseen liittyvät keskeiset kysymykset. Opas on suunniteltu erityisesti ensikertaa komennukselle lähteville työntekijöille, jotka tarvitsevat helposti ymmärrettävää tietoa monimutkaisista vero- ja vakuutusäännöistä. Tämä tarve on noussut ulkomaankomennusten yleistyessä ja kansainvälisen liikkuvuuden lisääntyessä. Opinnäytetyölläni ei ole erillistä toimeksiantajaa, mutta tutkimieni tilastojen perusteella aihe on hyvin ajankohtainen komennusten suuren yleistymisen vuoksi.

Opinnäytetyöni tavoitteena oli kehittää selkeä opas ulkomaankomennukselle lähteville työntekijöille, jossa käsitellään henkilön verotukseen ja vakuuttamiseen liittyviä keskeisiä kysymyksiä. Oppaan tarkoituksena oli koota eri lähteistä saatava monimutkainen tieto yhteen, helposti ymmärrettävään muotoon, ja erilaisten esimerkkien avulla auttaa työntekijöitä ymmärtämään miten eri tilanteet vaikuttavat hänen sosiaaliturvan ja verotuksen ratkaisemiseen.

Oppaan yhtenä rajoittavana tekijänä on lakien, säädöksen, sekä yleisten sääntöjen jatkuva muuttuminen. Viranomaiset tekevät päätöksiä, toimintoja kehitetään, lakeja ja säädöksiä muutetaan, minkä vuoksi oppaassa oleva tieto voi vanhentua nopeasti ja opasta on siten tarpeellista päivittää. Tällä hetkellä opas on tehty kuitenkin ajantasaisen tiedon perusteella ja se on luotettava, mutta ajan kuluessa osa tiedoista eivät välttämättä enää pidä paikkaansa. Oppaassa ja opinnäytetyösäni on kuitenkin kerätty saatavilla olevat viranomaisohjeet ja tahot, joiden kautta voi aina selvittää

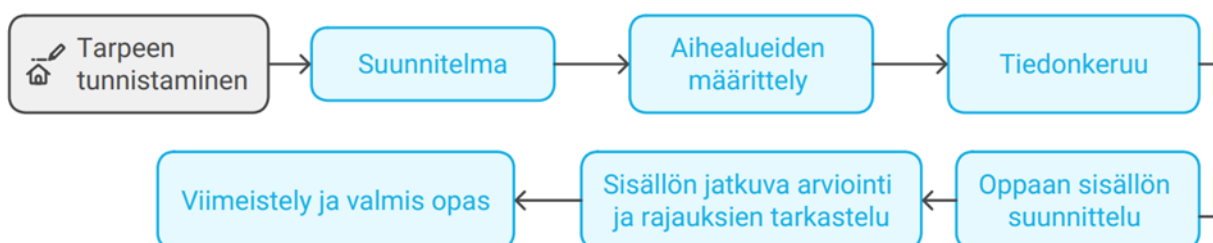
sen hetken ajantasaisen tiedon. Oppaani auttaa siten ohjaamaan myös työntekijän oikean tahon puoleen.

Toisena rajoittavana tekijänä katson myös aiheen laajuuden, minkä vuoksi oli tärkeää miettiä työn rajoituksia tarkemmin, jotta kokonaisuus olisi hallittavissa. Prosessin aikana arvioin jatkuvasti oppaani selkeyttä ja tekstin tiivistämisellä, sekä esimerkkitaustojen lisäämisellä oli suuri vaikutus selkeyteen ja ymmärrettävyyteen. Muokkauksia tein prosessin aikana hyvin paljon, sillä analysoin jatkuvasti sitä, onko tieto sellaista, joka tulee sisällyttää oppaaseen, vai jääkö se rajausten ulkopuolelle. Rajoittavana tekijänä oli myös oppaan luomisessa vaadittavat tietotekniset taidot, mitä ilman ei välttämättä saisi luotua selkeää ja hyvää opasta. Löysin kuitenkin helppokäyttöisen Canva-ohjelman, jonka avulla visuaalisen ilmeen luominen oppaalle oli helppoa.

Oppaan laadullisiksi kriteereiksi olen määritellyt selkeyden, ajantasaisuuden, luotettavuuden, sekä käytännölläisyyden. Oppaan on oltava selkeä ja helposti ymmärrettävä, jotta monimutkaisen tiedon sisäistäminen olisi mahdollisimman helppoa. Sisällön ja oppaan rakenteen tulee myös tukea käyttäjän sujuvaa perehtymistä sen aihealueisiin. Oppaan sisällön tulee perustua ajantasaisiin ja luotettaviin lähteisiin, ja tässä kriittinen lähteiden valinta ja arviointi tukee oppaani luotettavuutta. Tärkeä tekijä oli myös monipuolisten esimerkkien esittäminen, jonka avulla on helppoa ymmärtää erilaisten tilanteiden vaikutukset.

6.2 Oppaan tuottamisprosessi

Oppaan tuottamisprosessi eteni pitkälti käsi kädessä tietoperustan laatimisen kanssa. Kuvassa 7. olen kuvannut prosessin etenemistä, jonka mukaan tuottaminen lähti tarpeen tunnistamisesta, jonka jälkeen tein alustavan suunnitelman. Määrittelin sitten keskeiset aihealueet ja teemat, joiden perusteella oli helppoa jaotella sisältöä lukuihin ja mahdollisiin alalukuihin. Sisällön järjestys kuitenkin tarkentui ja muuttui pitkin prosessia, kun analysoin aihealueiden laajuutta ja tärkeyttä.



Kuva 7. Oppaan tuottamisprosessi

Työn tuottamisessa hyödynsin konstruktivistista tutkimusotetta, jonka ominaispiirteisiin kuuluu jonkin konkreettisen tuotoksen luominen tutkimustiedon pohjalta. Konstruktivisessa tutkimuksessa on pyrkimyksenä mahdollisimman käytännönläheinen ongelmanratkaisu, joka vastaa yleensä kysymyksiin; Voidaanko jotain tehdä paremmin tai tehokkaammin kuin aiemmin? Voiko jotain olemassa olevaa muuttaa palvelemaan ihmisiä entistä paremmin? (Kasanen, Lukka, Siitonen, 1991.) Oppaassa on koottu hajanaista tietoa eri lähteistä yhteen, mikä tarjoaa ulkomaantyön komennuksen vakuuttamisesta ja verotuksesta yhtenäisen ohjeistuksen työntekijöille. Aiheesta löytyy tietoa paljon eri lähteistä, minkä vuoksi ensikertaa komennukselle lähtevälle työntekijälle on mieluisampaa löytää tieto yhdestä paikasta selkeässä muodossa.

Oppaan tuottamisprosessi on edennyt myös hyvin pitkälti konstruktivisen tutkimuksen tavanomaisen prosessin mukaisesti, joka alkaa mielekkään ongelman etsimisellä, jonka jälkeen suoritetaan syvällinen tiedonhankinta kehittämisen kohteesta. Tiedonkeruun jälkeen laaditaan ratkaisu ongelmaan, jonka jälkeen testataan tämän toimivuus. Lopuksi näytetään ratkaisussa käytetyt teoriakytkenät ja tarkastellaan soveltamisalueen laajuutta. (Kasanen ym. 1991, 67.)

Aineiston kerääminen oli oppaan tuottamisessa tärkein ja haastavin aihe, sillä verotukseen ja vakuuttamiseen liittyvää materiaalia on hyvin paljon ja se saattoi olla toisinaan monimutkaista ymmärtää. Aineistoa kerätessä oli äärimmäisen tärkeää käyttää luotettavia lähteitä. Vastuullisesti tehty opas pohjautuu luotettaviin ja ajantasaisiin lähteisiin, minkä vuoksi työssä on käytetty lähteinä pääsääntöisesti viranomaisohjeita, lakeja, valtioiden välisiä sopimuksia, sekä direktiivejä. Lähteitä on pyritty käyttämään monipuolisesti, jotta ne tukisivat myös monipuolisesti oppaan kokonaisuutta. Näin pyrin myös välttämään yksipuolisen tiedon esittämistä. Olen jatkuvasti arvioinut lähteiden ajankohtaisuutta ja tarvittaessa karsinut sellaisia lähteitä pois, missä tieto ei ole täysin ajantasaista.

Konstruktivinen lähestyminen näkyy työni tavoitteissa ja toteutuksessa, jossa kehitin käytännön työkalun, oppaan, joka kokosi yhteen monimutkaista ja hajanaista tietoa verotuksesta ja vakuuttamisesta. Tämä lähestymistapa ei ole pelkästään tiedonkeruuta ja analysointia, vaan myös konkreettisen ratkaisun luomista, joka palvelee käytännön tarpeita ja kohderyhmää. Prosessin aikana arvioin jatkuvasti oppaan selkeyttä ja loogisuutta, pyrkien luomaan työkalun, joka on mahdollisimman helposti ymmärrettävässä muodossa. Konstruktivisen tutkimusotteen avulla loin hyödyllisen ja ajankohtaisen oppaan, joka auttaa työntekijöitä ymmärtämään ulkomaantyön verotuksen ja vakuuttamisen periaatteet.

7 Oman oppimisen reflektointi

Opinnäytetyön tekeminen tästä aiheesta on ollut opettavainen prosessi, jossa olen saanut itse paljon syvällisemmän käsityksen kansainvälisen työn verotuksesta ja sosiaaliturvasta. Olen oppinut erityisesti, miten lainsäädäntö ja erilliset sopimukset vaikuttavat työntekijöiden oikeuksiin ja velvollisuuksiin. Työn laajuus ja monimutkaisuus asettivat haasteita, mutta ne myös auttoivat minua kehittämään taitojani tiedonhankinnassa ja sen analysoinnissa, sekä tarkempien rajoitusten tekemisessä. Olen saanut arvokasta tietoa, sekä kokemusta ulkomaankomennuksen verotuksellisista ja sosiaaliturvaan liittyvistä kysymyksistä ja koen, että tästä on hyötyä urallani palkanlaskijana.

Noudatin tekemääni suunnitelmaa ja aikatauluani hyvin, toisaalta toimeksiantajan puuttuminen mahdollisti työn edistämisen täysin oman aikataulun mukaisesti. Pidin opinnäytetyön tekemisen aikana pidempiä kirjoitustaukoja, mutta olin myös kuitenkin aikatauluttanut ja jaksottanut kirjoittamista tasaisin väliajoin tehtäväksi. Tämä oli itselle töiden ohessa helpoin tapa tuottaa ja edistää työtä. Aikaa kului kuitenkin myös jonkin verran Canva-ohjelman opettelemiseen ja oppaan visuaalisen ilmeen luomiseen itse raportoinnin ohella.

Opin analysoimaan ja arvioimaan lähteitä ja niiden luotettavuutta prosessin aikana. Työn loppuvaiheilla opin myös, miten kerättyä tietoa saa tiivistettyä mahdollisimman yksinkertaiseen ja helposti ymmärrettävään muotoon. Lähdekriittisyys oli erittäin tärkeää aineiston keräämisessä.

Jatkotutkimuksena voisi hyvin tarkastella tilannetta, jossa Suomalainen työntekijä lähtee ulkomaille suoraan ulkomaisen työnantajan palkkalistoille työskentelemään. Myös mielenkiintoinen tutkimus ulkomaantyöhön liittyen voisi olla, että miten etätyö ulkomailla tai Suomessa ulkomaalaisen yrityksen palkkalistoilla vaikuttaa, sekä mitä ongelmakohtia ja kysymyksiä näissä tilanteissa tulee ottaa huomioon. Esimerkiksi mikäli johtavassa asemassa oleva työntekijä, joka asuu Suomessa, mutta tekee etätyötä ulkomaille, saattaa tilanteessa muodostua yritykselle kiinteä toimipaikka Suomeen. Tässä tilanteessa tulee verotukseen ja muuhun liittyviä mielenkiintoisia käänteitä.

Lähteet

Asetus (EY) N:o 883/2004 sosiaaliturvajärjestelmien yhteensovittamisesta

Azets Finland. 23.11.2023. A1-todistusta tarvitaan työmatkoille ja etätööhön. Luettavissa: <https://www.azets.fi/blogi/a1-todistus-tyomatkat-etatyo/>. Luettu: 27.9.2024.

Eduskunta. s.a. Eduskunnan kirjasto: Euroopan unioni. Luettavissa: <https://www.eduskunta.fi/FI/naineduskuntatoimii/kirjasto/aineistot/eu/Sivut/default.aspx>. Luettu: 2.9.2024.

Eläketurvakeskus & Kansaneläkelaitos. 1994. Työkomennus ulkomaille: Työeläke ja muu sosiaaliturva. Eläketurvakeskus. Helsinki.

Eläketurvakeskus. 2024. Myönnetty todistuksen Suomen sosiaaliturvaan kuulumisesta ulkomaantyön aikana kohdemaittain. Luettavissa: https://tilastot.etk.fi/pxweb/fi/ETK/ETK__175lahetetyt_tyontekijat__10ulkomaille_lahetetyt/lah1_21tod_maa.px/chart/chartViewPopulationPyramid/. Luettu: 9.11.2024.

Eläketurvakeskus. 2024. Tilasto ulkomaantyön vakuuttamisesta ja lähetetyistä työntekijöistä. Luettavissa: <https://www.etk.fi/tutkimus-tilastot-ja-ennusteet/tilastot/lahetetyt-tyontekijat/>. Luettu: 6.11.2024.

Eläketurvakeskus. s.a. a. Sosiaalivakuutusmaksut Suomessa. Luettavissa: <https://www.etk.fi/tyo-ja-elakkeet-ulkomailla/ulkomaantyön-vakuuttaminen/sosiaalivakuutusmaksut-suomessa/>. Luettu: 27.10.2024.

Eläketurvakeskus. s.a. b. Työ sosiaaliturvasopimusmaassa. Luettavissa: <https://www.etk.fi/tyo-ja-elakkeet-ulkomailla/ulkomaantyön-vakuuttaminen/suomesta-ulkomaille/tyo-sosiaaliturvasopimusmaassa/>. Luettu: 27.10.2024.

Eläketurvakeskus. s.a. c. Ulkomaantyön vakuuttaminen: A1-todistuksen hakeminen. Luettavissa: <https://www.etk.fi/tyo-ja-elakkeet-ulkomailla/ulkomaantyön-vakuuttaminen/todistuksen-hakeminen/>. Luettu: 26.10.2024.

Eläketurvakeskus. s.a. d. Ulkomaantyön vakuuttaminen: Suomesta ulkomaille. Luettavissa: <https://www.etk.fi/tyo-ja-elakkeet-ulkomailla/ulkomaantyön-vakuuttaminen/suomesta-ulkomaille/>. Luettu: 24.9.2024.

EUR-LEX. s.a. Jäsenvaltiot. Luettavissa: <https://eur-lex.europa.eu/FI/legal-content/glossary/member-states.html>. Luettu: 4.9.2024.

Euroopan komissio. s.a. Usein kysyttyä – Korvaushakemukset ja lomakkeet. Luettavissa: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=857&intPagelId=980&langId=fi>. Luettu: 17.9.2024.

EU-terveydenhoito 2024. Muutto ulkomaille työntekijänä tai yrittäjänä. Luettavissa: <https://www.eu-terveydenhoito.fi/terveyspalvelut-ulkomailla/muutto-ulkomaille/muutto-ulkomaille-tyontekijana-tai-yrittajana/>. Luettu: 26.9.2024.

Hellsten, K. 2009. Ulkomaantyö. Lakimiesliiton kustannus. Helsinki.

Helminen, M. 2009. Kansainvälinen tuloverotus. Edita. Helsinki.

Ilmarinen. s.a. Suomesta ulkomaille lähtevän työntekijän vakuuttaminen. Luettavissa: <https://www.ilmarinen.fi/tyonantaja/tyel-vakuutus/ulkomaantyon-vakuuttaminen/suomesta-ulkomaille/>. Luettu 1.10.2024.

Kansaneläkelaitos 2024a. Lait ja ohjeet: Kansainvälinen lainsäädäntö. Luettavissa: <https://www.kela.fi/kansainvalinen-lainsaadanto>. Luettu: 6.9.2024.

Kansaneläkelaitos 2024b. Ulkomaille lähetetty työntekijä. Luettavissa: <https://www.kela.fi/tyonantajat-suomesta-ulkomaille-lahetetty-tyontekija#australia-chile-etela-korea-intia-israel-japani-kanada-quebec-kiina-ja-yhdysvallat>. Luettu: 29.9.2024.

Kansaneläkelaki 11.5.2007/568

Laiho, A., Lindqvist, M., Malmgrén & M. 2024. Kansainvälisen työskentelyn käsikirja. Kauppakamari. Helsinki.

Laki kansainvälisen kaksinkertaisen verotuksen poistamisesta 18.12.1995/1552

Laki sosiaaliturvajärjestelmien yhteensovittamista koskevan Euroopan unionin lainsäädännön soveltamisesta 15.5.2010/352

Laki työnantajan sairausvakuutusmaksusta 9.9.2016/771

Laki työttömyysetuuksien rahoituksesta 555/1998

Maahanmuuttovirasto. s.a. Luvat ja kansalaisuus: EU-oleskelulupa. Luettavissa: <https://migri.fi/eu-oleskelulupa>. Luettu: 7.9.2024.

Manninen, P. 2006. Ulkomaille lähtijän vero-opas. Verotieto Oy. Helsinki.

MyFondia. s.a. Ulkomaankomennus. Luettavissa: <https://insights.fondia.com/fi/fi/articles/henki-losto/tyosuhteen-syntyminen-ja-tyosopimus/tyosopimuksen-muoto-ja-voimassaolo/ulkomaankomennus>. Luettu: 4.9.2024.

Pohjoismaiden ministerineuvosto. s.a. 10 faktaa Pohjoismaista ja pohjoismaisesta yhteistyöstä. Luettavissa: <https://www.norden.org/fi/information/10-faktaa-pohjoismaista-ja-pohjoismaisesta-yhteistyosta>. Luettu: 30.9.2024.

Pohjoismainen sosiaaliturvasopimus 55/2014

Rantakari, R. 2023. Mitä on ESG? Excellence Finland. Luettavissa: <https://www.excellencefinland.fi/mita-on-esg/>. Luettu: 9.11.2024.

Saari, K. Vinkkejä HR-käytäntöihin – Osa 5: Miten valmistautua työntekijän ulkomaankomennukseen. Työsuhdejuristit. Luettavissa: <https://tyosuhdejuristit.fi/vinkkeja-hr-kaytantoihin-osa-5-miten-valmistautua-tyontekijan-ulkomaankomennukseen/>. Luettu: 30.9.2024.

Saarinen, M. 2018. Ulkomaankomennus: Työ-, sosiaali- ja vero-oikeudelliset näkökohdat. Alma Talent. Helsinki

Saarinen, T. 6.11.2023. Miksi kulttuurivalmennus on tärkeää, kun muutat uuteen maahan? Luettavissa: <https://numinoscoaching.com/miksi-kulttuurivalmennus-on-tarkeaa>. Luettu: 25.9.2024.

Sairausvakuutuslaki 21.12.2004/1224

Sinkkonen, R. 2008. Onnistu ulkomaankomennuksissa. WSOYpro. Helsinki.

Sosiaali- ja terveysministeriö. s.a. Kansainvälinen sosiaaliturva. Luettavissa: <https://stm.fi/kansainvalinen-sosiaaliturva>. Luettu: 29.9.2024.

Suomen tulli. s.a. Eta- ja Schengen-maat. Luettavissa: <https://tulli.fi/tutustu-tulliin/aineistot/eta-ja-schengen-maat>. Luettu: 14.9.2024.

Suutari, V. 12.10.2021. Nostetta uralle ulkomailta? Uusi tutkimus selvitti kansainvälisen työskentelyn vaikutuksia. Vaasan yliopisto. Luettavissa: <https://www.uwasa.fi/fi/uutishuone/uutiset/nostetta-uralle-ulkomailta-uusi-tutkimus-selvitti-kansainvalisen-tyoskentelyn>. Luettu: 1.10.2024.

Tuloverolaki 30.12.1992/1535

Työeläke.fi 2022. Eläkesanasto: Sosiaaliturvasopimus. Luettavissa: <https://www.tyoelake.fi/sanasto/sosiaaliturvasopimus/>. Luettu: 2.9.2024.

Työeläke.fi 2024. Töissä ulkomailla: Työntekijänä ulkomailla. Luettavissa: <https://www.tyoe-lake.fi/toissa-ulkomailla/tyontekijana-ulkomailla/>. Luettu: 16.9.2024.

Työeläkelaki 19.5.2006/395

Työtapaturma- ja ammattitautilaki 459/2015

Verohallinto 2022. Suomen kansalainen ja kolmen vuoden sääntö. Luettavissa: https://www.vero.fi/henkiloasiakkaat/verokortti-ja-veroilmoitus/suomesta_ulkomaille/suomen_kansalainen_ja_kolmen_vuoden_saa/. Luettu: 5.11.2024.

Verohallinto 2023a. Tietojen ilmoittaminen tulorekisteriin: Kansainväliset tilanteet. Luettavissa: <https://www.vero.fi/tulorekisteri/yritykset-ja-organisaatiot/yksityiskohtaiset-tulorekisterin-ohjeet/64184/tietojen-ilmoittaminen-tulorekisteriin-kansainvaliset-tilanteet8/>. Luettu: 5.9.2024.

Verohallinto 2023b. Suomesta ulkomaille: Kun muutat pois Suomesta. Luettavissa: https://www.vero.fi/henkiloasiakkaat/verokortti-ja-veroilmoitus/suomesta_ulkomaille/muutat-pois-suomesta/. Luettu: 6.9.2024.

Verohallinto 2023c. Kansainvälinen toiminta: Suomalainen työntekijä ulkomaille. Luettavissa: <https://www.vero.fi/yritykset-ja-yhteisot/yritystoiminta/kansainvalinen-toiminta/suomalainen-tyontekija-ulkomailla/>. Luettu: 28.9.2024.

Verohallinto 2023d. Sosiaalivakuutusmaksut. Luettavissa: https://www.vero.fi/yritykset-ja-yhteisot/verot-ja-maksut/yritys_tyonantajana/sosiaalivakuutusmaksut/. Luettu: 27.9.2024.

Verohallinto 2024. Syventävät vero-ohjeet: Kansainvälisen kaksinkertaisen verotuksen poistaminen luonnollisten henkilöiden verotuksessa. Luettavissa: <https://www.vero.fi/syventavat-vero-ohjeet/ohje-hakusivu/77657/kansainvalisen-kaksinkertaisen-verotuksen-poistaminen-luonnollisten-henkiloiden-verotuksessa/>. Luettu: 14.9.2024.

Vilppola, T. 19.5.2022. Kaksinkertaisen verotuksen poistaminen – Ulkomaan veron hyvitys Suomessa. Rantalainen. Luettavissa: <https://www.rantalainen.fi/julkaisut/artikkelit/kaksinkertaisen-verotuksen-poistaminen-ulkomaan-veron-hyvitys-suomessa/>. Luettu: 17.9.2024.

Your Europe. 2023. Sosiaaliturvaan liittyviä lomakkeita. Luettavissa: https://europa.eu/youreurope/citizens/work/social-security-and-benefits/social-security-forms/index_fi.htm. Luettu: 16.9.2024.

Your Europe. 2024. Lähetetyt työntekijät. Luettavissa: https://europa.eu/youreurope/business/human-resources/posted-workers/posting-staff-abroad/index_fi.htm. Luettu: 30.9.2024.

Liitteet

Liite 1. Opas ulkomaantyön verotus ja vakuuttaminen

ULKOMAANTYÖN VEROTUS JA VAKUUTTAMINEN



OPAS KOMENNUKSELLE LÄHTEVILLE TYÖNTEKIJÖILLE

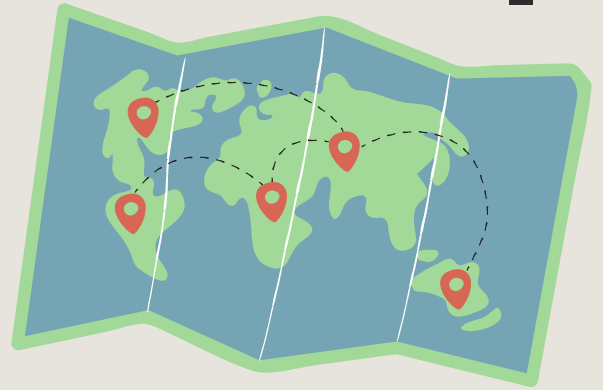


SISÄLLYS

- Alkusanat
- Työnantajan velvollisuudet
- Työntekijän velvollisuudet
- Verotus
- Sosiaaliturva
- Komennuksen jälkeen
- Lisätietoa



ALKUSANAT



Tämä opas on tarkoitettu sinulle, joka olet lähdössä ulkomaankomennukselle ja haluat varmistaa, että verotukseen ja vakuuttamiseen liittyvät asiat tulevat hoidetuksi asianmukaisesti. Ulkomailla työskentely on usein jännittävä ja palkitseva kokemus, mutta se tuo mukanaan myös monia käytännön kysymyksiä, joista verotus ja sosiaaliturvan järjestäminen ovat keskeisimpiä.

Oppaassa käymme läpi miten sosiaaliturva ja verotus määräytyy, kun lähdet työskentelemään EU-maahan tai sen ulkopuolelle.

On tärkeää selvittää, miten kotimaasi ja työskentelymaasi lainsäädäntö vaikuttavat sinuun. Tämä opas tarjoaa yleiskuvan niistä keskeisistä asioista, joihin kannattaa perehtyä ennen lähtöä, sekä komennuksella olon aikana.

Oppaassa käsitellään seuraavia aiheita:

- Mihin maahan maksat verosi?
- Miten maiden väliset verosopimukset vaikuttavat verotukseesi?
- Mikä on kaksinkertainen verotus ja miten se poistetaan?
- Mitä tarkoittaa kuuden kuukauden sääntö?
- Missä maassa olet vakuutettu?
- Miten kotimaan eläke- ja sosiaaliturvasi säilyvät komennuksen aikana?
- Mitä tapahtuu, kun palaat komennukselta?



TYÖNANTAJAN VELVOLLISUUDET

- Komennussopimuksen laatiminen:
Vakuutuspalkan määrittely, luontoisedut, vuosilomien kertyminen, sairausajan palkka, työaika ja työolot, työturvallisuus, lepoajat, työterveys.

- Mahdollisen komennusvakuutuksen ottaminen
- Viranomaisilmoitukset
- Tulorekisteriin ulkomaantyön tulojen ilmoitus palkkatietoilmoituksella
- Selvittää mihin maahan työntekijä on vakuutettu komennuksen aikana
- Selvittää mihin maahan työntekijä maksaa veronsa
- Yhdenvertaisten työolojen ja -ehtojen takaaminen vieraassa valtiossa
- Tutustumiskäynti ja mahdollinen kulttuurivalmennus
- Asumisen järjestäminen
- Mahdollisesti muuton järjestäminen ja muuttokulujen korvaaminen
- Yhteyshenkilöiden ja kanavien selkeyttäminen työntekijälle



TYÖNTEKIJÄN VELVOLLISUUDET

- Komennussopimuksen allekirjoitus ja läpi käynti
- Ilmoittaa ulkomaille muutosta Digi- ja väestövirastoon
- Ilmoittaa ulkomailla työskentelystä ja asumisesta Verohallintoon
- Ilmoittaa ulkomailla työskentelystä ja asumisesta Kelaan
- Mahdollisesti oleskelulupahakemuksen täyttäminen
- Noudattaa kohdemaan lakeja ja sääntöjä
- Noudattaa työnantajan kanssa sovittuja ehtoja ja sääntöjä ulkomaankomennuksen aikana
- Huolehtia omista matkustusasiakirjoista (esim. passin voimassaoloaika, viisumi)
- Pyrkii sopeutumaan kohdemaan kulttuuriin ja toimintatapoihin
- Raportointi työnantajalle sovitusti



VEROTUS

Verovelvollisuus:

Työntekijä on tuloverolain mukaisesti Suomessa **yleisesti verovelvollinen** mikäli hänellä on varsinainen asunto ja koti Suomessa, tai hän jatkuvasti oleskelee Suomessa yli kuuden kuukauden ajan. Mikäli henkilö lähtee ulkomaille töihin, mutta hänen perhe ja varsinainen asunto jää Suomeen, saatetaan hänet katsoa yleisesti verovelvolliseksi ja näin ollen Suomella olisi tuloverolainmukainen oikeus verottaa ulkomaantyöntuloa.

Yleisesti verovelvollisen verotus perustuu tuloverolakiin ja tapahtuu menettelylain mukaisessa järjestyksessä.

Työntekijä on tuloverolain mukaan Suomessa **rajoitetusti verovelvollinen** mikäli hän ei ole verovuonna asunut Suomessa. Esimerkiksi tällainen tilanne voi syntyä mikäli työntekijä muuttaa Suomesta ulkomaille pysyvästi. Työntekijä kuitenkin katsotaan muuttovuonna ja siitä seuraavana 3 vuonna yleisesti verovelvolliseksi Suomessa, mikäli hän ei pysty osoittamaan, ettei hänellä ole enää olennaisia siteitä Suomeen (esimerkiksi asunto, perhe). Työntekijä maksaa silloin veroa Suomeen vain Suomessa saaduista tuloista tuloverolain mukaan.

ASUIN- JA LÄHDEVALTIO

On tärkeää tunnistaa onko työntekijä yleisesti vai rajoitetusti verovelvollinen, jotta voidaan ratkaista kumpi valtio on mahdollisen tuloverosopimuksen mukainen asuinvaltio.

Asuinvaltio tarkoittaa valtiota, jossa henkilö asuu vakituisesti tai hänellä on olennaiset siteet kyseiseen valtioon

Lähdevaltio tarkoittaa valtiota jossa tulo on ansaittu, tai jossa tulon lähde sijaitsee. Työntekijän lähtiessä töihin ulkomaille, kutsutaan kohdemaata lähdevaltioksi

Kuuden kuukauden sääntö



Ulkomaankomennukselta saatu palkkatulo voi olla Suomessa verovapaata, mikäli seuraavat ehdot täyttyvät:

- Ulkomaankomennus kestää vähintään kuusi kuukautta
- Jos työskentelyvaltiolla on oikeus verottaa palkka verosopimuksen mukaan tai verosopimusta ei ole
- Työntekijä oleskelee Suomessa enintään kuutena päivänä kuukaudessa keskimäärin

Mikäli ulkomaankomennus kestää alle 6 kuukautta, verotetaan työntekijän palkka Suomeen verokortin mukaisesti. Tässä tapauksessa myös sosiaaliturvamaksut toimitetaan Suomeen. Alle kuusi kuukautta kestävien komennusten kohdalla työskentelyvaltiolla ei ole verotusoikeutta palkkatuloon

Mekaanikkosäännön mukaan työskentelyvaltiolla ei ole verotusoikeutta, mikäli:

- Työntekijä oleskelee lähdevaltiossa enintään 183 päivää verosopimuksessa määriteltynä ajanjaksona
- Palkkaa maksava työnantaja ei ole lähdevaltiosta
- Palkka ei rasita työnantajan lähdevaltiossa olevaa kiinteää toimipaikkaa

*Huom! Kaikkien edellytysten on täytyttävä, jotta lähdevaltiolla ei ole verotusoikeutta

VEROSOPIMUKSET

Verosopimuksissa on sovittu ja määritelty tulojen verotusoikeuksien jakamisesta tulon lähde- ja asuinvaltion välillä. Sopimuksilla on myös voitu rajoittaa lainsäädännöllistä verotusoikeutta, mutta ei kuitenkaan koskaan laajentaa sitä. Pääsääntönä sopimuksissa on, että tulo verotetaan lähdevaltiossa, eli siinä valtiossa missä työ tehdään.

Suomella on tällä hetkellä voimassa olevat tuloverosopimukset seuraavien maiden kanssa: Alankomaat, Albania, Armenia, Aruba, Australia, Azerbaidzhan, Bangladesh, Barbados, Belgia, Bulgaria, Chile, Egypti, Espanja, Etelä-Afrikka, Etelä-Korea, Filippiinit, Georgia, Hongkong, Irlanti, Islanti, Israel, Italia, Itävalta, Japani, Jordania, Kanada, Kazakstan, Kenia, Kiina, Kroatia, Kypros, Latvia, Liettua, Luxemburg, Malesia, Malta, Marokko, Meksiko, Moldova, Mongolia, Norja, Pakistan, Portugali, Puola, Ranska, Romania, Ruotsi, Saksa, Singapore, Slovakia, Slovenia, Sri Lanka, Sveitsi, Tadžikistan, Tanska, Tšekki, Turkki, Turkmenistan, Unkari, Uruguay, Uusi-Seelanti, Uzbekistan, Valko-Venäjä, Venäjä, Viro, Vietnam, Yhdistyneet arabiemiirikunnat, Yhdistynyt kuningaskunta, Yhdysvallat, Yhdysvaltain Neitsytsaaret ja Zimbabwe.

EU-MAAT



Suomella on voimassa oleva tuloverosopimus jokaisen EU:n jäsenvaltion kanssa. Verosopimuksissa on eroja, minkä perusteella verovelvollisuus määräytyy. Lähtiessäsi EU-maahan tarkista siis Suomen ja kohdevaltion välinen verosopimus.

SOPIMUKSETTOMAT MAAT JA VEROTUS



Mikäli kohdemaalla ei ole verosopimusta Suomen kanssa, työntekijä on yleensä verovelvollinen molemmissa maissa. Tällaisessa tilanteessa saatat joutua maksamaan verot sekä lähdevaltioon, että asuinvaltioon.

EU:n ulkopuolisia maita, joiden kanssa Suomella ei ole verosopimusta on:

Afganistan, Algeria, Angola, Bangladesh, Bahrain, Bolivia, Bosnia ja Hertsegovina, Kenia, Kuwait, Libanon, Libya, Malawi, Nepal, Nigeria, Oman, Paraguay, Peru, Qatar, Saudi-Arabia, Syyria, Tšad, Uganda, Venezuela ja Zimbabwe.

Esimerkki:

Työntekijä lähetetään Saudi-Arabiaan tekemään töitä suomalaiselle työnantajalle, säilyttäen kuitenkin varsinaisen asuntonsa Suomessa. Näin ollen Saudi-Arabia verottaa ulkomailla saadun tulon lähdevaltioperiaatteen mukaan, mutta henkilö katsotaan varsinaisen asunnon perusteella myös Suomessa yleisesti verovelvolliseksi ja Suomi verottaa myös ulkomailla saadun tulon.

Koska Saudi-Arabiassa ja Suomella ei ole verosopimusta, ei ole sovittu erikseen kaksinkertaisen verotuksen poistamisesta. Tässä tilanteessa noudatetaan molempien valtioiden kansallista lainsäädäntöä. Suomi ei kuitenkaan välttämättä hyväksy Saudi-Arabiaan maksettua veroa täysimääräisenä hyvityksenä ja työntekijä saattaa joutua maksamaan veroa molempiin valtioihin.

YHTEENVETO VEROTUKSESTA



Päteekö työntekijään 6 kuukauden sääntö?

Kyllä > Ulkomaantyöntulo on verovapaata Suomessa

Ei > Työntekijä on yleisesti verovelvollinen myös Suomessa

Sovelletaanko mekaanikkosääntöä?

Kyllä > Lähdevaltiolla ei ole verotusoikeutta

Ei > Lähdevaltiolla on verotusoikeus

Mikäli kohdemaana on EU:n jäsenvaltio:

Suomella on tuloverosopimus jokaisen EU:n jäsenvaltion kanssa. Tarkista tuloverosopimuksesta kumpi valtio on verotusoikeudellinen ja miten kaksinkertainen verotus poistetaan.

Mikäli kohdemaana on EU:n ulkopuolinen valtio, jolla on verosopimus:

Tarkista ensin, onko Suomella tuloverosopimus kohdevaltion kanssa. Tarkista sopimuksesta kumpi valtio on verotusoikeudellinen ja miten kaksinkertainen verotus poistetaan.

Mikäli kohdemaana on EU:n ulkopuolinen valtio, eikä verosopimusta ole:

Voi lähdevaltio verottaa palkan lähdevaltioperiaatteen mukaan ja mikäli henkilöllä säilyy asunto Suomessa, voidaan henkilö katsoa myös Suomessa yleisesti verovelvolliseksi ja näin ollen saattaa joutua maksamaan verot tuplana. Suomi ei välttämättä hyvitä tai poista ulkomaille maksettua veroa täysimääräisenä.

KAKSINKERTAINEN VEROTUS



Kaksinkertainen verotus on tilanne, jossa työntekijä maksaa samasta tulosta verot kahteen kertaan, sekä asuin-, että lähdevaltioon. Valtioiden välisissä verosopimuksissa on mainittu miten kaksinkertainen verotus poistetaan, sekä Suomessa on laki kansainvälisen kaksinkertaisen verotuksen poistamisesta.

Menetelmiä on kaksi; hyvitys- ja vapautusmenetelmä.

Hyvitysmenetelmä:



Taustatilanne:

Palkkatuloja ulkomaantyöstä 50 000€ vuoden aikana

Ulkomaan verotus 20%

Suomen verotus 30%

1. Hyvitysmenetelmä:

Ulkomaille maksettava vero:

$50\,000\text{€} * 20\% = 10\,000\text{€}$

Suomeen maksettava vero ennen hyvitystä:

$50\,000\text{€} * 30\% = 15\,000\text{€}$

Hyvityksen jälkeen maksettava vero Suomeen:

$15\,000\text{€} - 10\,000\text{€} = 5\,000\text{€}$

Vapautusmenetelmä:

Vapautusmenetelmällä ulkomailla ansaittu palkka vapautetaan Suomen verosta. Tulo ilmoitetaan Suomessa, mutta siihen ei kohdisteta tuloveroa Suomessa. Työntekijä maksaa verot vain lähdemajaan.

SOSIAALITURVA



Ulkomaankomennukselle lähtiessä on selvitettävä mihin maahan työntekijä on vakuutettu. Yleensä se on työskentelymaa, mutta lyhyemmillä komennuksilla työntekijät voivat pysyä kotimaansa vakuutuksen alaisena. Sosiaaliturvan jatkuvuus on tärkeää taata kun siirrytään työskentelemään maasta toiseen.

Työntekijän säilyessä Suomen vakuutuksen alaisena työnantaja maksaa työeläke-, tapaturma-, sairausvakuutus- ja työttömyysvakuutusmaksut Suomeen.

Suomen lakisääteiset sosiaalivakuutusmaksut:

- Työeläkevakuutusmaksu
- Työtapaturma- ja ammattitautivakuutusmaksu
- Työttömyysvakuutusmaksu
- Ryhmähenkivakuutusmaksu
- Sosiaaliturva ja sairausvakuutusmaksu



Suomen sosiaaliturvaetuudet, jotka kuuluvat myös EU-asetuksen piiriin:

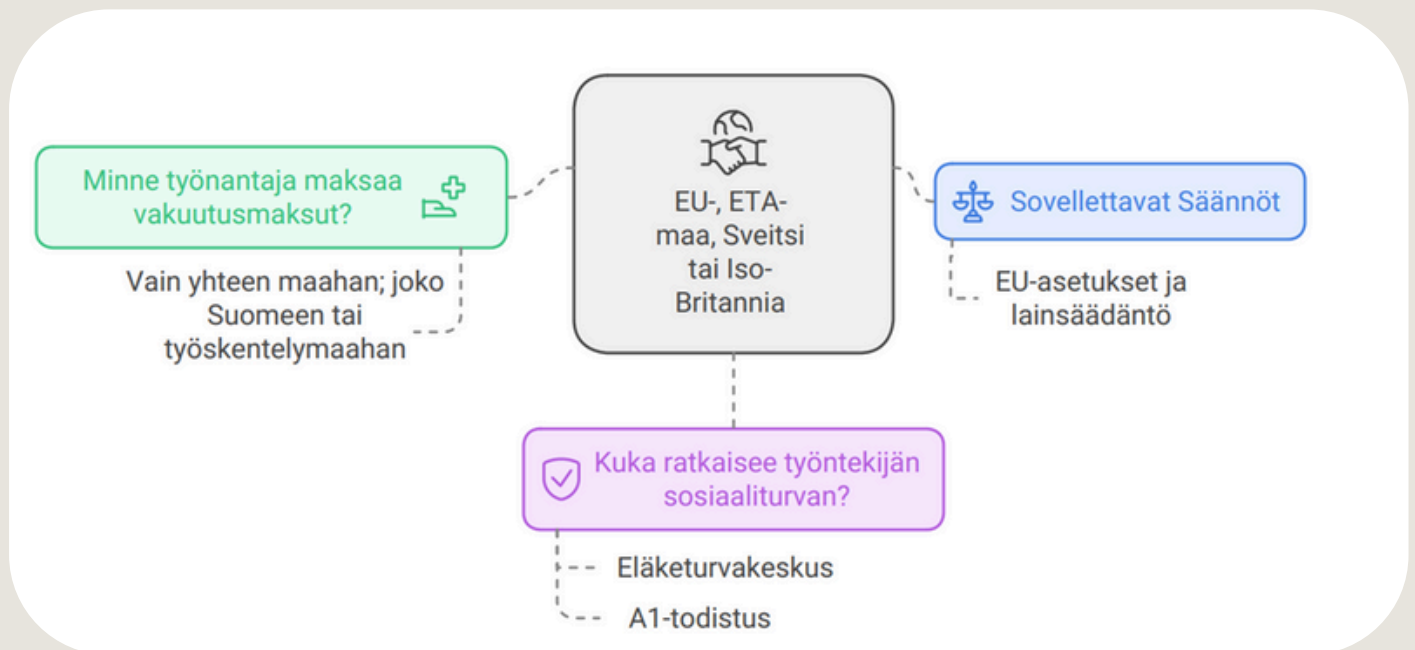
- Sairausetuudet
- Vanhempainetuudet
- Työkyvyttömyysetuudet
- Perhe-eläke-etuudet
- Työtapaturma- ja ammattitautietuudet

EU- & ETA-maat, SVEITSI & ISO-BRITANNIA

EU-, ETA-maiden, Sveitsin, sekä Iso-Britannian välillä liikkuvien henkilöiden sosiaaliturvaa säädellään Euroopan Unionin sosiaaliturvasäännöksillä. Näiden maiden välillä liikkussa olet vakuutettu vain yhdessä maassa komennuksellasi.

Kohdemaan ollessa EU:n jäsenmaa sosiaaliturvaasi säätelee EU-asetus 883/2004, jonka perusteella ratkaistaan minkä maan sosiaaliturvaan sinulla on oikeus ollessasi komennuksella.

Pääsääntönä kuitenkin on, että työntekijällä on oikeus työntekovaltion sosiaaliturvaan.



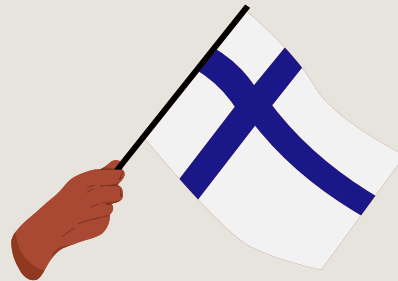
Mikäli työntekijään sovelletaan Suomen lainsäädäntöä, työnantaja maksaa lakisääteiset maksun Suomeen, eli työeläke-, työtapaturma-, ammattitauti-, työttömyys-, sairaus- ja ryhmähenkivakuutusmaksun



POHJOISMAINEN SOSIAALITURVASOPIMUS

Pohjoismailla on myös oma sosiaaliturvasopimus, Pohjoismainen sosiaaliturvasopimus 2014/55, joka perustuu EU:n sosiaaliturva-asetuksiin 883/2004 ja 987/2009. Sopimuksella on täydennetty edellä mainittuja asetuksia. Sopimus koskee kaikkia Pohjoismaita, eli Islantia, Norjaa, Ruotsia, Suomea ja Tanskaa.

Keskeinen periaate on, että sosiaaliturva määräytyy pääsääntöisesti työskentelyvaltion mukaan.



A1- ja S1-todistus

Eläketurvakeskukselta voi hakea kuitenkin **A1-todistusta**, jolla osoitetaan työntekijän kuuluvan edelleen kotimaansa sosiaaliturvajärjestelmän piiriin. Todistuksella varmistetaan ja estetään tilanne, jossa työntekijä olisi vakuutettuna useammassa kuin yhdessä maassa kerrallaan. Tätä voi hakea kuitenkin enintään 24 kuukauden mittaiselle komennukselle. Todistus koskee vain EU-, ETA-maita, Sveitsiä ja Iso-Britanniaa.

S1-todistuksella myönnetään lähetetylle työntekijälle sairaanhoito-oikeus, mikäli työntekijä asuu eri maassa kuin missä on vakuutettu. Todistus koskee vain EU:n jäsenvaltioita, Islantia, Liechtensteinia, Norjaa, sekä Sveitsiä.

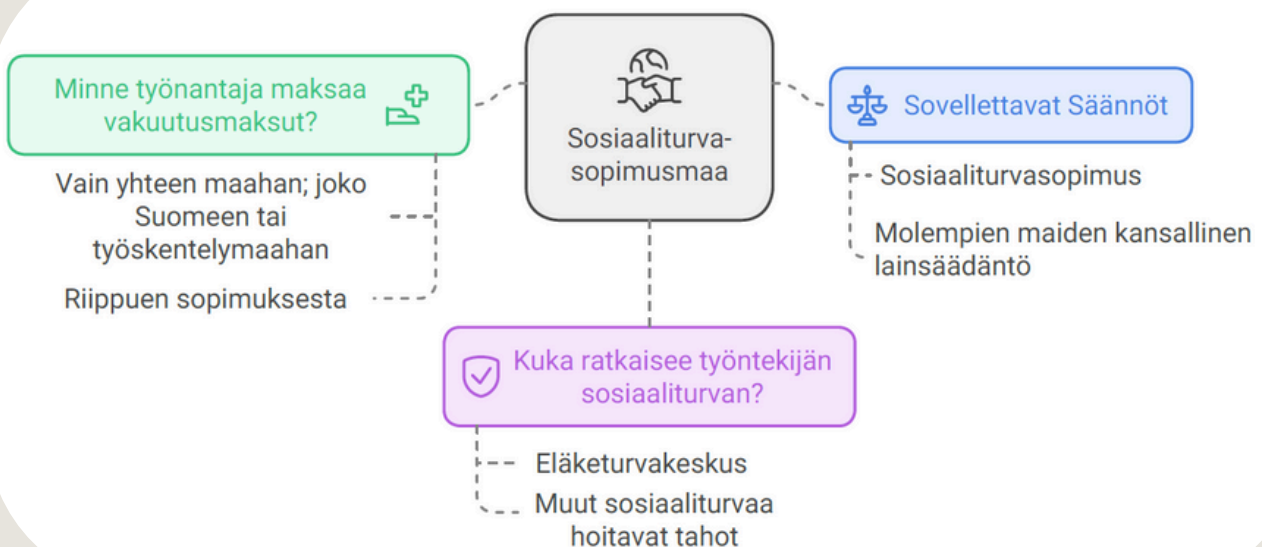


SOSIAALITURVASOPIMUS

Sosiaaliturvasopimusmaissa työskentelevän sosiaaliturvaa säätelevät valtioiden väliset sosiaaliturvasopimukset. Jokainen sosiaaliturvasopimus kattaa eläkkeet, mutta esimerkiksi USA:n ja Kanadan sosiaaliturvasopimukset eivät kata lakisääteistä tapaturmavakuutusta. Kohdemaan ollessa sosiaaliturvasopimuksellinen maa, tarkista sopimuksesta mitkä sosiaaliturvan alat se kattaa.



Suomella on kahdenvälinen sosiaaliturvasopimus seuraavien maiden kanssa:
Australia, Chile, Etelä-Korea, Intia, Israel, Japani, Kanada, Quebec, USA



Esimerkki 1:

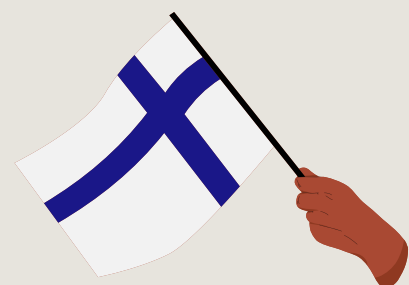
Suomen ja Kiinan sosiaaliturvasopimus

Lähtökohtaisesti työntekijä vakuutetaan aina lähdevaltiossa, mutta lähetettyjen työntekijöiden osalta voidaan soveltaa myös Suomen lainsäädäntöä siltä osin mitä sopimus kattaa. Sopimukseen kuulumattomien sosiaaliturva-alojen osalta sovelletaan molempien maiden kansallista lainsäädäntöä. Kiinan ja Suomen sopimus ei koske työtapaturma-, ammattitauti-, tai sairausvakuutusta, joten näiden osalta maksuvelvollisuus selvitetään maiden kansallisen lainsäädännön perusteella.



Sopimusta sovelletaan Suomen osalta:

Työeläkejärjestelmän etuuksiin, vanhuus-, työkyvyttömyys-, perhe-eläke, työeläkevakuutusmaksuihin ja työttömyysvakuutusmaksuihin



Sopimusta sovelletaan Kiinan osalta:

Vanhuusvakuutukseen, työttömyysvakuutusmaksuihin.

Työntekijä voi kuulua kuitenkin Suomen sosiaaliturvaan seuraavien ehtojen täytyessä:

1. Työntekijä on työsuhteessa sopimusmaan alueella toimivaan työnantajaan, jolla on toimipaikka Kiinassa
2. Työntekijä on kuulunut Suomen sosiaaliturvaan ennen Kiinaan lähtöä
3. Työntekijä lähetetään tekemään työtä suomalaiselle työnantajalle
4. Työntekijä tulee työskentelemään enintään 5 vuotta Kiinassa

Esimerkki 2:

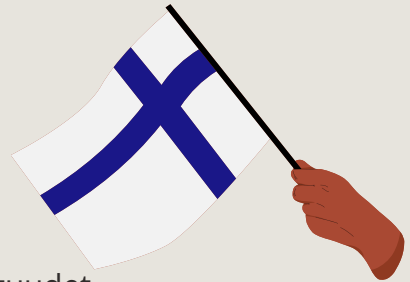
Suomen ja Israelin sosiaaliturvasopimus

Lähtökohtaisesti työntekijä vakuutetaan aina lähdevaltiossa, mutta lähetettyjen työntekijöiden osalta voidaan soveltaa myös Suomen lainsäädäntöä siltä osin mitä sopimus kattaa. Sopimukseen kuulumattomien sosiaaliturva-alojen osalta sovelletaan molempien maiden kansallista lainsäädäntöä.



Sopimusta sovelletaan Suomen osalta:

Työeläkejärjestelmää, vanhuus-, työkyvyttömyys-, perhe-eläke etuudet, kansaneläkejärjestelmää, työtapaturma- ja ammattitautivakuutusta, työnantajan sosiaaliturvamaksua, lapsilisiä ja äitiysavustuksia. Sairausvakuutusta vanhempainetuksien osalta ja muita sairausvakuutusetuuksia ja julkisia terveydenhuoltopalveluita.



Sopimusta sovelletaan Israelin osalta:

Vanhuusvakuutusta, jälkeenjääneiden vakuutusta, työkyvyttömyys-, työtapaturma-, äitiys-, sekä lasten vakuutusta.

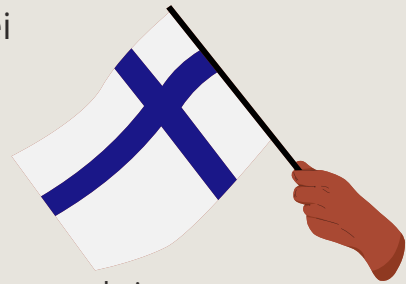
Suomalainen työnantaja maksaa Suomeen työeläke-, työtapaturma-, ammattitauti-, sekä sairausvakuutusmaksun. Tilapäisesti lähetetystä työntekijästä on yleensä maksettava työttömyysvakuutusmaksu, mikäli siihen ei ole haettu erillistä vapautusta.

Työntekijä voi kuulua kuitenkin Suomen sosiaaliturvaan seuraavien ehtojen täyttyessä:

1. Työntekijä on työsuhteessa työnantajaan jonka kotipaikka on sopimusmaan alueella
2. Hän on kuulunut Suomen sosiaaliturvaan ennen Israeliin lähtöä
3. Hänet lähetetään työskentelemään suomalaiselle työnantajalle tai siihen sidoksissa olevalle
4. Hän tulee työskentelemään Israelissa enintään 3 vuotta

Esimerkki 3: Suomen ja Japanin sosiaaliturvasopimus

Lähtökohtaisesti työntekijä vakuutetaan aina lähdevaltiossa, mutta lähetettyjen työntekijöiden osalta voidaan soveltaa myös Suomen lainsäädäntöä siltä osin mitä sopimus kattaa. Sopimukseen kuulumattomien sosiaaliturva-alojen osalta sovelletaan molempien maiden kansallista lainsäädäntöä. Näiden maiden osalta sopimus koskee työttömyysvakuutusmaksuja, mutta ei työttömyysetuuksia.

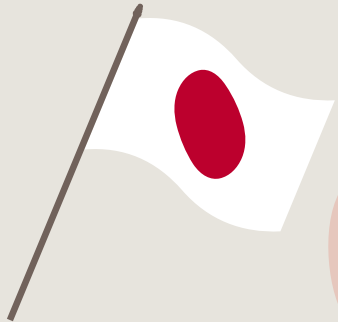


Sopimusta sovelletaan Suomen osalta:

Työeläkejärjestelmän mukaisia vanhuus-, työkyvyttömyys-, perhe-eläke-etuuksia, työeläkevakuutusmaksuja ja työttömyysvakuutusmaksuja.

Sopimusta sovelletaan Japanin osalta:

Kansaneläkkeeseen, työeläkejärjestelmän mukaisiin vanhuus-, työkyvyttömyys-, perhe-eläkkeisiin, työeläkevakuutusmaksuihin ja työttömyysvakuutusmaksuihin.



Työnantaja maksaa Suomeen työeläke- ja työttömyysvakuutusmaksun

Työntekijä voi kuulua kuitenkin Suomen sosiaaliturvaan seuraavien ehtojen täyttyessä:

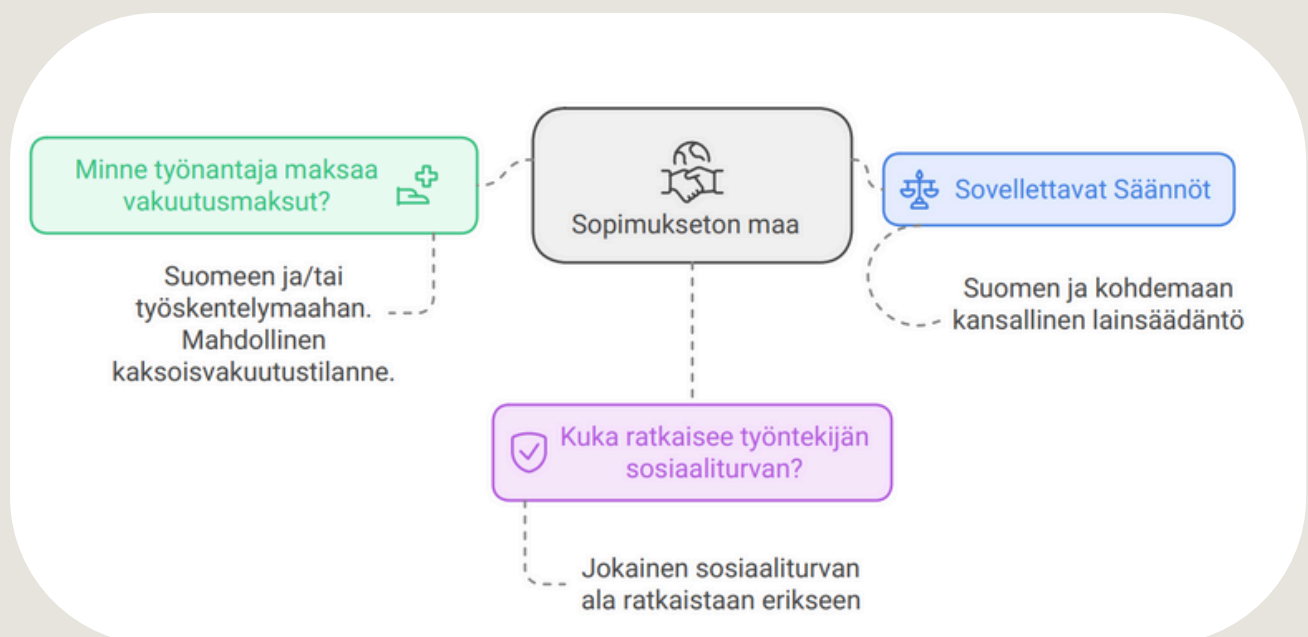
1. Työntekijä on työsuhteessa työnantajaan jolla on liiketoimintapaikka sopimusmaassa
2. Hän on kuulunut Suomen sosiaaliturvaan ennen Japaniin lähtöä
3. Hänet lähetetään tekemään töitä suomalaiselle työnantajalle tai siihen sidoksissa olevalle
4. Hän tulee työskentelemään Japanissa enintään 5 vuotta

SOPIMUKSETTOMAT MAAT

Sopimuksettomissa maissa työntekijän sosiaaliturvaa säätelee Suomen, sekä työskentelyvaltion lait. Sopimuksettomassa maassa on mahdollista, että työntekijällä olisi tuplavakuutus, eli hän olisi vakuutettu molemmissa maissa samanaikaisesti ja näin ollen maksaisi vakuutusmaksut molempiin valtioihin.

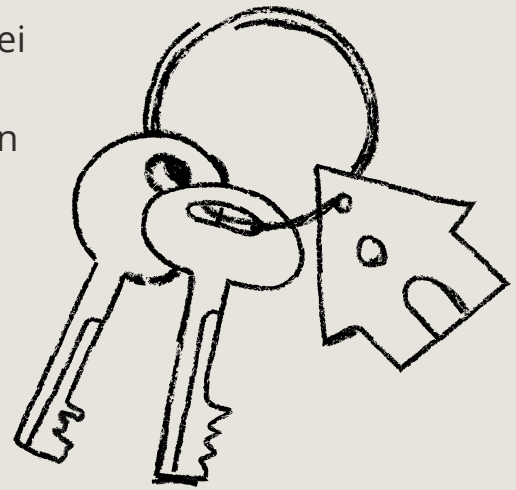
Joissain tilanteissa on myös mahdollista, ettei työntekijää ole vakuutettu kummassakaan maassa. Esimerkiksi mikäli molemmat maat tulkitsevat ettei työntekijä kuulu niiden sosiaaliturvan piiriin, voi työntekijä olla vakuuttamatta missään maassa.

Kun kohdemaana on sopimukseton maa, jokainen sosiaaliturvan ala ratkaistaan erikseen.



KOMENNUKSEN JÄLKEEN

- Huolehdi tarvittaessa vuokra- ja sähkösopimusten päättämisestä ja aloittamisesta kohdemaassa ja kotimaassa
- Selvitä paluumuuton järjestäminen, mikäli tätä ei ole komennussopimuksessa määritelty
- Tee tarvittavat viranomaisilmoitukset molempiin valtioihin
- Tarkista työsopimus työnantajan kanssa



Viranomaisilmoitukset:

- Tee paluumuuttoilmoitus Digi- ja väestötietovirastoon
- Ilmoita paluumuutosta Kansaneläkelaitokseen
- Ilmoita paluumuutosta Verohallintoon

LISÄTIETOA

Verotukseen liittyvissä kysymyksissä lisätietoa antaa:

- Verohallinto
- Verosopimukset
- Tuloverolaki
- Menetelmälaki
- Laki kansainvälisen kaksinkertaisen verotuksen poistamisesta

Sosiaaliturvaan liittyvissä kysymyksissä lisätietoa antaa:

- Kansaneläkelaitos
- Eläketurvakeskus
- Sosiaaliturvasopimukset
- Kansallinen lainsäädäntö

